



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลานข่อย
อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลลานข่อย

ธันวาคม ๒๕๖๖

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลานข่อย กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลลานข่อย มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

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

กลยุทธ์

๑. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลง มาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค

๒. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายที่กำหนด

๓. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลลานข่อย ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุ เป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่ บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
๒. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันใน องค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรมมีการทำงาน ร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้รวมทั้ง สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลลานข่อย จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือ เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
๒. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

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

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย

๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๓. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๕. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๖. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลลานข่อย จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร

กลยุทธ์

๑. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๔. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลลานข่อย คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๓. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๔. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๘. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อยได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. สำรวจการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเทศบาลตำบลลานข่อย
๓. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
๔. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
๕. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน วัตถุประสงค์ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล ลานข่อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติ ตัวชี้วัด ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ เกินกว่าร้อยละ ๔๐	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการ อื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ประกอบกับ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๔	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๔ ส.ค.๖๕ – ๒๘ พ.ย.๖๕	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ปัจจุบันเทศบาลตำบล ลานข่อยมีค่าใช้จ่ายตาม ประมาณการในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารบุคคลที่จ่าย จริงคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๖ <u>ข้อเสนอแนะ</u> การวางแผนล่วงหน้าใน การกำหนดอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับปริมาณ ปัจจุบันและรองรับภารกิจ ถ่ายโอนจากส่วนกลาง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร วัตถุประสงค์ - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการสนับสนุนให้มีการสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ตัวชี้วัด ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้รับการสอนงาน และการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	เทศบาลตำบลลานข่อย ได้จ้างพนักงานจ้างคนงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษา มอบหมายให้เข้ารับการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม ๒๕๖๖	ปัญหา/อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ไม่มี
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ - เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ ตัวชี้วัด - ผู้รับการประเมินได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและปราศจากการร้องเรียน	๑.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖ ๑ เม.ย.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๖	ปัญหา/อุปสรรค -ไม่มี- ข้อเสนอแนะ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมนั้น ประกอบด้วยการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินโดยยึดหลักฐาน การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน วัตถุประสงค์ - เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตัวชี้วัด พนักงานเทศบาลได้รับความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๙๕	๑.เทศบาลตำบลลานข่อย ได้ออกมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน และได้ประกาศให้บุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อยยึดถือปฏิบัติ ๒.มอบหมายให้พนักงานเทศบาล เข้ารับการศึกษาด้วยตนเองแบบออนไลน์ ๓.เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๖	ปัญหาอุปสรรค การเข้ารับการศึกษแบบออนไลน์อาจจะไม่เพียงพอในการกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้อเสนอแนะ ให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำทุกปี
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน วัตถุประสงค์ - เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด ๑.ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาปฏิบัติงาน	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีนาคม ๒๕๖๖	ปัญหา/อุปสรรค มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะ การให้ความสำคัญกับการวิธีการทดสอบความรู้ความสามารถเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะนำมาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรู้ความสามารถและสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กร มาปรับใช้กับเทศบาลตำบลลานข่อย - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ตัวชี้วัด - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และ จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและ เพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและ เลือกสรร พนักงานจ้าง - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กรกฎาคม ๒๕๖๖	ปัญหา/อุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้บุคลากร ทุกตำแหน่งได้รับการ อบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและ จัดทำรายงานผลสรุป หลังจากเข้ารับการ อบรมและมีการ ถ่ายทอดความรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ ตัวชี้วัด บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	๑.จัดทำและเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน ๒.เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กรกฎาคม ๒๕๖๖	ปัญหาอุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น พัฒนาศักยภาพคุณลักษณะของผู้นำ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์ - เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน - เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ร้อยละ ๙๕	๑.มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน -ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกภาคส่วนราชการตามหลัก ๕ ส - จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ๒.สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม ๒๕๖๖	ปัญหาอุปสรรค ไม่มี ข้อเสนอแนะ ควรกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดได้ตระหนักถึงการจัดเก็บอุปกรณ์ หรือจัดระเบียบเอกสาร สิ่งของต่างๆ ในสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบและง่ายต่อการใช้งานอยู่เสมอ

รายงานสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
	สำนักปลัดเทศบาล			
๑.	นางบุญเสริม หมั่นรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒.	นางภัทราภรณ์ เรืองเพชร	นักจัดการงานทั่วไป	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๓.	นายราเชนทร์ ศรีชัย	รองปลัดเทศบาล	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสมรรถนะทางการบริหาร ตามประกาศ ก.ธ. เรื่อง การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รุ่นที่ ๖ - ๑๐	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕
๔.	นางสาวกันยารัตน์ ชูดำ	นักทรัพยากรบุคคล	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๖
๕.	น.ส.ปวีณา คงเขียว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๖
๖.	นางมยุรี บุญยะวันตั้ง	นักพัฒนาชุมชน	ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖	๒๑- ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
	กองคลัง			
๗.	นางสาวเจนจิรา ทองมาก	เจ้าพนักงานธุรการ	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบจาก พรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๘.	นางสุภัทร เพชรเส็ง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการใช้ระเบียบเบิกจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทคนิคการทำหน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างทุกคณะ เทคนิคในการดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการของการจัดซื้อจัดจ้างให้ห่างไกลและปลอดภัยจากการตรวจสอบ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๙.	นางสาวปิยะนุช นาคเกลี้ยง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ฝึกอบรมหลักสูตรการปิดบัญชีการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
			ฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑๓	๑ - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖
			ฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับเทศบาล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๘ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖
			ฝึกปฏิบัติการตรวจฎีกา เช็คลิสเอกสารประกอบฎีกา เทคนิค การตรวจสอบการเบิกจ่ายตามขั้นตอนการตรวจสอบที่ระเบียบกำหนด และวิธีปฏิบัติงานของ ทุกสำนัก / กอง เพื่อลดข้อผิดพลาด ข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบ รุ่นที่ ๕	๒๕ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖
			ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการปรับปรุงบัญชี การบันทึกสินทรัพย์ ค่าเสื่อมราคาสะสมและเตรียมปิดบัญชีขั้นต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระบบ e-Laas ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒	๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
๑๐.	นางสาวกัญญา กลับแป้น	นักวิชาการพัสดุ	ฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะ ๕	๑๙ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖
			โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ การใช้งานระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ E-GP ระยะที่ ๕ แนวทางปฏิบัติในการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงานทั้งโครงการ (TOR) ตาม ว๑๕๙ พร้อมทั้งแนวทางการบริหารสัญญาตาม ว๑๒๔ และ ว๑๒๕ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง รุ่นที่ ๑	๕ - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖
			การสัมมนา เรื่องคลายปมปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
๑๑.	น.ส.พัชรภรณ์ สุขคง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะ ๕	๑๙ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖
	กองช่าง			
๑๒.	นางวรรณิ หวานสุข	เจ้าพนักงานธุรการ	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
			เตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลในกาสรเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
	กองการศึกษา			
๑๓.	นางสาวศศิพิมล ศรีรัตน์	นักวิชาการศึกษา	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ พรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
			โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
๑๔.	น.ส.ฉันทรัตน์ เขมะคุชฎี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ฝึกอบรมหลักสูตรการปิดบัญชีการจัดทำรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
๑๕.	นางณัฏฐา ชูรักษ์	ครู	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖
๑๖.	นางสุนันท์ เพชรสงค์	ครู	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖
๑๗.	นางจำปี ชุมจินดา	ครู	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๖
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๑๘.	นางสาวเสาวลักษณ์ ทองมาก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ฝึกอบรมหลักสูตรฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ความเสี่ยงฯ การควบคุมภายใน และการจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบ ผรบ.วินัยฯ	๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๕
			ฝึกปฏิบัติการตรวจฎีกา เช็คลิสเอกสารประกอบฎีกา เทคนิค การตรวจสอบการเบิกจ่ายตามขั้นตอนการตรวจสอบที่ระเบียบกำหนด และวิธีปฏิบัติงานของ ทุกสำนัก / กอง เพื่อลดข้อผิดพลาด ข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบ รุ่นที่ ๕	๒๕ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลในการแต่งตั้งและโอน(ย้าย)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - สังกัดเดิม	ตำแหน่ง - สังกัดใหม่	หมายเหตุ
๑.	นางสาวอ้อยทิพย์ วงศ์จ้อย	นักพัฒนาการท่องเที่ยว อบจ.สุราษฎร์ธานี อ.เมืองสุราษฎร์ธานี จ.สุราษฎร์ธานี	นักประชาสัมพันธ์ ทต.ลานข่อย อ.ป่าพะยอม จ.พัทลุง	โอนเข้า ๑๖ มิ.ย.๖๖
๒.	น.ส.วิษชุดา ทองเขียว	นักวิชาการสุขาภิบาล ทน.หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	นักวิชาการสาธารณสุข ทต.ลานข่อย อ.ป่าพะยอม จ.พัทลุง	โอนเข้า ๑๖ ส.ค.๖๖

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๒	๒	-	+๑	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-๑ +๑	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.โรงเรียนเทศบาลตำบลลานข่อย (ห้วยศรีเกษร)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-		
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๖	-	-	+๓	รอจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่ม ตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) บุคลากร สนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ลานข่อย (มาดน้ำ)								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาน ข่อย								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๕	-	-	-๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	๙๗	๙๗	๙๘	๙๘				

ปัญหาอุปสรรค

๑. งบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้การพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ที่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้เฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบเท่านั้น สำหรับระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
๒. บุคลากรบางคนยังไม่พร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากติดภาระกิจและมีความรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย เช่น พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การตรวจรับงานของคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง การควบคุมภายในการบริหารจัดการความเสี่ยง
๒. บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ควรนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. ควรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ระหว่างส่วนราชการ