



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๕๕๘๐๑/๐๔๖

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสุทธาทิพย์ อองหาญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นายถนอม เทพสุรินทร์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายพรชัย ศิริยานนท์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายชนพงษ์ เจริญทรัพย์อนันต์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่การวางแผน อัตรากำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยขอรายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑) การวางแผน กำลังคน ชื่อโครงการ/กิจกรรม ๑.๑ การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๑.๒ การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>๑. เพื่อให้ ทต.ท่าข้าม มี โครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็น การประหยัดงบประมาณ รายจ่าย ๒. เพื่อให้ ทต.ท่าข้าม มีการ กำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังโครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ๓. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ของ ทต.ท่าข้าม ๔. เพื่อให้ทต.ท่าข้าม ดำเนินการวางแผนการใช้</p>	<p>ทต.ท่าข้าม มี อัตรากำลังที่ เหมาะสม เพื่อเป็น เครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ ฝึกอบรม คนดีและคนเก่งไว้ใน หน่วยงาน</p>	<p>๑. ทต.ท่าข้าม ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ๒. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเชียงรายในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลท่าข้าม ๓. ทต.ท่าข้าม ได้ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗</p>	<p>ทต.ท่าข้าม มีแนวโน้ม อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้นทุก ปีเพื่อรองรับกับภารกิจ ของทต.</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
	อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นตามกฎหมาย กำหนด					
๒) การบรรจุและ แต่งตั้งบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครู ทต.และ พนักงานจ้าง ประจำเดือน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	เทศบาลตำบลท่า ข้าม มีการสรรหา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เทศ บาล และพนักงาน จ้างตามกรอบ อัตรากำลังที่ว่าง	๑..รับโอน(ย้าย) ข้าราชการครู รายนางสาวจิรัชญา ยาวีเล็ง ตำแหน่ง ครูค.ศ. ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ห้วยแล้ง กองการศึกษา เทศบาลตำบล ท่าข้าม เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖ ๔. การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน จ้าง จำนวน ๑ ครั้ง ได้แก่ตำแหน่ง - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา - คนงาน (ทั่วไป) ๓ อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	เทศบาลตำบลท่าข้าม สรรหาพนักงานเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง สม่ำเสมอ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาในการ ดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓) การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ชื่อโครงการ/กิจกรรม การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล พนักงานครู ทต. และพนักงานจ้าง	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับ หน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กรหรือ หน่วยงานและสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	เทศบาลตำบลท่า ข้าม มีแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครู ทต. และพนักงานจ้าง ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระเบียบของทาง ราชการ	เทศบาลตำบลท่าข้าม มีแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ครู ทต. และพนักงานจ้างทุกรอบการ ประเมิน ที่มุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน จากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ ระดับรายบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	พนักงาน เทศบาลตำบล ท่าข้าม ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมจาก ผู้บังคับบัญชา มีการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนที่ถูกต้องตาม ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๔) การส่งเสริม จริยธรรมและรักษา วินัย ชื่อโครงการ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ๒. เพื่อส่งเสริมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. เพื่อต่อต้านการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามหลัก-ธรรมาภิ บาล	เทศบาลตำบล ท่าข้าม มีโครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร สมาชิก สภาพนักงาน เทศบาล พนักงาน ครู พนักงานจ้าง ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖	เทศบาลตำบลท่าข้าม ดำเนินโครงการ อบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับ ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม เทศบาล ตำบลท่าข้าม อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย เป้าหมาย คือ ผู้บริหารสมาชิกสภา เทศบาลตำบลท่าข้าม และพนักงาน มี ผู้เข้าร่วม จำนวน ๗๐ คน ซึ่งมีหัวข้อ การบรรยาย ดังนี้	งบประมาณที่ ได้รับ ๒๐,๐๐๐ บาท ผลการใช้จ่าย งบประมาณ ๑๕,๐๔๐ บาท	วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร และสมาชิก สภา เทศบาลตำบล ท่าข้าม เข้าใจในบทบาท หน้าที่ ไม่มีการทุจริต และ ทำงานตามหลักธรรมาภิ บาล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
จ้าง ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๖			<ul style="list-style-type: none"> - ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) - การพัฒนาระบบราชการ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลหลักจริยธรรม การทำงานเป็นทีมการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน - ธรรมะกับการปฏิบัติงานราชการให้ซื่อสัตย์สุจริต 			
<p>๖) การพัฒนาบุคลากร ชื่อโครงการ/กิจกรรม ๖.๑ การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ๖.๒ การจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลท่าข้าม เป็นเครื่องมือใน การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหาร ๒. เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร ในการปฏิบัติราชการ และ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>เทศบาลตำบลท่า ข้าม มีการพัฒนา บุคลากรเป็นประจำ ทุกปี ผ่านกระบวนการ ต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การปฐมนิเทศ - การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน - การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ สัมมนา - การสอนงาน - การให้คำปรึกษา 	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าข้าม ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่สอดคล้องตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงรายในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มี มติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ เทศบาลตำบลท่าข้าม ๓. เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖)โดยมี ผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม๒๕๖๓ เป็น ต้นไป</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากร เทศบาล ตำบลท่าข้าม ได้รับการ พัฒนาเพิ่มมากขึ้นจาก ปีงบประมาณที่ผ่านมา</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
		- การประชุมภายใน ส่วนราชการ	๔.เทศบาลตำบลท่าข้าม ประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			
๗) การสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ชื่อโครงการ/กิจกรรม การเลื่อนระดับพนักงาน เทศบาล พนักงานครู เทศบาล การสอบ คัดเลือกสายงาน ผู้บริหาร การเปลี่ยน สายงานพนักงานจ้าง	๑. เพื่อวางแผนการพัฒนาเพื่อ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน ๒. เพื่อจูงใจให้บุคลากรในส่วน ราชการ เกิดการพัฒนาตนเอง อย่างเป็นระบบ ๓. เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการ วางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์ สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการ ภายใน	เทศบาลตำบลท่า ข้าม มีข้าราชการที่มี ความก้าวหน้าใน สายอาชีพเป็น ประจำปี	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พนักงาน เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ การ เปลี่ยนสายงานพนักงานจ้างทั่วไปเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจปรับพนักงาน จ้างเหมาบริการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ๑. นางสาวพรนิภา แสงงาม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติการ เป็นนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ ๒. พันจ่าโทภาณุเมศวร์ บุญทัน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ เป็นนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ชำนาญการ ๓. นางสาวจินดา ไชยลังการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติงาน เป็นเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ระดับชำนาญงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	พนักงาน เทศบาลตำบลท่า ข้าม ได้รับความก้าวหน้าใน สายอาชีพเป็นประจำทุกปี เนื่องจากการสนับสนุน จากคณะผู้บริหาร และ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และผลงานในการปฏิบัติ ราชการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาใน การดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			๓, นางสาววิไลพร วีโอวินิจฉัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญ งาน			

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

บุคลากรของเทศบาลตำบลท่าข้าม เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าอัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา การรับโอนบุคลากรบางตำแหน่งก็ไม่ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งขาดแคลน เช่น นิติกร นักวิชาการพัสดุ วิศวกรโยธา เป็นต้น

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากร เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้รับการพัฒนา/การฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เริ่มคลี่คลายเป็นโรคประจำถิ่น

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

๑. เห็นควรพัฒนาบุคลากร ผ่านกระบวนการภายในส่วนราชการเพิ่มมากขึ้น เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การประชุมส่วนราชการ การประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อราชการ เป็นต้น รวมทั้งการพิจารณากำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

๒. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๖. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๗. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๕๕๘๐๑/๐๔๗

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานสรุปผลข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยได้ดำเนินการวางแผนนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ มีวัตถุประสงค์ในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเท็จจริง

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

จากนโยบายดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการตามนโยบายที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสุทธาทิพย์ อัจหาญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายถนอม เทพสุรินทร์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

- โปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายพรชัย ศิริยานนท์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายธนพงษ์ เจริญทรัพย์อนันต์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

สรุปสถิติผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ระยะเวลาดำเนินการ	บรรจุ/แต่งตั้ง ข้าราชการ (ราย)	สรรหา พนักงานจ้าง (ราย)	โอนย้าย ออก (ราย)	รับโอน (ราย)	ลาออก (ราย)	ไล่ออก/ ปลด (ราย)	เกษียณอายุ ราชการ (ราย)	เข้ารับการ อบรม (ราย)
ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๕	-	-	-	-	-	-	-	-
มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-	-	-	-
เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖	-	4	-	-	-	-	-	4
กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๖	-	-	1	-	-	-	-	1

ปัญหาและอุปสรรค

- การขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสท. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งกรณีตำแหน่งว่าง ประเภททั่วไปและวิชาการ ยังล่าช้า เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่เสื่อกบรรจุที่หน่วยงาน อีกทั้งบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งขาดแคลน ผู้สอบแข่งขันผ่านน้อย เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และวิศวกรโยธา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในฝ่ายหรือในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัดพัฒนาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบการเรียนรู้ทางออนไลน์ (Local MOOC) เช่น ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับการเงิน การคลังท้องถิ่น งานบุคคลท้องถิ่น การบริหารสาธารณะท้องถิ่น กฎหมายท้องถิ่น ความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เทคนิคการบริหารราชการ

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างของเทศบาล

ที่	อำเภอ	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	จำนวนผู้ที่ ดำรงตำแหน่ง ทั้งหมด (คน)	ตำแหน่งว่าง หลังจาก เพิ่ม/ยุบ (อัตรา)	พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร						พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ				ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานครู สายงานการสอน		พนักงานจ้าง					
						บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารสถานศึกษา		ประภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	ประเภทภารกิจ		ประเภททั่วไป	
						คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)							คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)	คนครอง (คน)	ว่าง (อัตรา)
1	เวียงแก่น	ทต. ท่าข้าม	57	47	18	-	1	3	1	-	6	5	3	5	3	-	-	5	1	15	3	14	-		
		รวมทั้งสิ้น	57	47	18	-	1	3	1	-	6	5	3	5	3	-	-	5	1	15	3	14	-		

(ลงชื่อ)

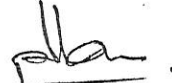


เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(นางสุทธาทิพย์ อัจหาญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



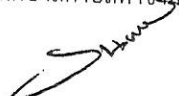
ผู้ตรวจสอบ

(นายพงษ์ชัย ศิริยานนท์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายธนพงษ์ เจริญทรัพย์อนันต์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม

ข้อ 13 ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนา ประจำปี

แบบสรุพบัณฑิตงานเทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 มีพนักงานเทศบาล จำนวน 18 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 18 คน รวม 33 คน

ได้รับการอบรมตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 จนถึง วันที่เข้าตรวจประเมิน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 100 %

ปรากฏรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
1	นายพรชัย ศิริยานนท์	ผู้อำนวยการกองช่าง	4-6 พฤศจิกายน 2565	เตรียมพร้อม อปท.เป็นหน่วยงานรับงบประมาณตรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
2	นายถนอม เทพสุรินทร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	19 มีนาคม 2566	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
3	นางรตนพร พลอภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	4-6 พฤศจิกายน 2565	เตรียมพร้อม อปท.เป็นหน่วยงานรับงบประมาณตรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
4	นายณัฐพล บุตรดี	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
5	น.ส.สุนิสา ทะนันไชย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	4-6 พฤศจิกายน 2565	เตรียมพร้อม อปท.เป็นหน่วยงานรับงบประมาณตรง	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
6	นางสุธาทิพย์ ออหาญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	9-11 ธันวาคม 2565	โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและสรณะ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	
				ทางการบริหารตามประกาศ ก.ค. เรื่อง การบริหาร		
				งานบุคคล (ฉบับที่ 4)		
7	นางสาวพรนิภา แสงงาม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	13-14 พฤศจิกายน 2564	การบันทึกบัญชี การปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี	สถาบันบริการวิชาการแห่งมหวิท-	
				และรายการอื่นๆ รวมถึงการบันทึกบัญชีระหว่าง	yalayเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	
				อปท.กับหน่วยงานภายใต้สังกัด e-LAAS		
8	พจท.ภาณุเมศวร์ บุญทัน	นักวิชาการสาธารณสุข	15-17 มกราคม 2566	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	
9	นายวรพล สุขดาวรกิจ	เจ้าพนักงานป้องกัน	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
10	นางสาวจินดา ไชยลังการ	จพง.การบัญชีชำนาญงาน	13-14 พฤศจิกายน 2564	การบันทึกบัญชี การปิดบัญชี การปรับปรุงบัญชี	สถาบันบริการวิชาการแห่งมหวิท-	
				และรายการอื่นๆ รวมถึงการบันทึกบัญชีระหว่าง	yalayเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	
				อปท.กับหน่วยงานภายใต้สังกัด e-LAAS		
11	นางสาววิไลพร วิวินิจัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
12	นางสาวเสาวภา บุญทัน	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	14-16 มกราคม 2565	แนวทางปฏิบัติตามกฎกระทรวงกำหนดพัสดุและ	สถาบันบริการวิชาการแห่งมหวิท-	
				วิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุที่รัฐต้องการส่งเสริมหรือ	yalayเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	
				สนับสนุน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 แบบท้าย		
				ว845		
13	นางสาวชูดภา บุตรดี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
14	นางสาวเจตนา กิลัย	ครู ค.ศ. 2	2-4 ธันวาคม 2565	หลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
15	นางวินิจกุล ทวาสุข	ครู ค.ศ. 2	16-18 ธันวาคม 2565	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท.ตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ (เกณฑ์ PA) ประจำปีงบประมาณ 2566	วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ	
16	นางปภาดา นุธรรม	ครู ค.ศ. 2	9 พฤษภาคม 2566	ป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	กรมควบคุมโรค	
17	นางพิน แก้วสุข	ครู ค.ศ. 1	2-4 ธันวาคม 2565	หลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
18	นางปริศนา ลือชา	ครู ค.ศ. 1	16-18 ธันวาคม 2565	มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท.ตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ (เกณฑ์ PA) ประจำปีงบประมาณ 2566	วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ	
19	นายธรรนรินทร์ สมควร	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	2-4 ธันวาคม 2565	หลักสูตรการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
20	นายเสถียร นุธรรม	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	21-24 มีนาคม 2566	6 งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น รุ่นที่ 1	โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	
21	นายวิเชต ศักดิ์สิทธิธนาภาพ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
22	นางจินดาภรณ์ สุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	17-19 ธันวาคม 2565	การฝึกปฏิบัติการตรวจสอบด้านการเงิน การคลัง การบัญชี เทคนิคการตรวจสอบฎีกาการเบิกจ่าย เงิน การจัดทำรายงาน กระบวนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบภายในของ อปท.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	
			24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา	ชื่อหลักสูตร/โครงการ	หน่วยงานที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
23	นายเวคิน ไชยลังการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
24	นางสาวจิรปริยา แสงงาม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	27-29 กรกฎาคม 2565	การบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดของ องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับสถานศึกษา	สถาบันบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน	
25	นายประวิทย์ กำเนิด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
26	นายศิริวุธ ทะนันชัย	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
27	นางสาวสิริญาพร อุ่นตัว	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
28	นางสาวธัญญากานต์ แก้วสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
29	นางสาวรัตนา แสนศรีเขาวัวพั	ผ.ช. จพง.การเงินการบัญชี	24 สิงหาคม 2565	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ฯ	เทศบาลตำบลท่าข้าม	
30	นางจิราภา ดุลยพิพัฒน์	ผู้ดูแลเด็ก	16 ธันวาคม 2564	การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์	
31	นางพิสมัย แซ่ฟ้า	ผู้ดูแลเด็ก	10 พฤษภาคม 2566	ป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	กรมควบคุมโรค	
32	นางจุฑามารณ์ เจือประเสริฐ	ผู้ดูแลเด็ก	23 ธันวาคม 2564	การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3	
33	นางสาวด้อย บุญเจิง	ผู้ดูแลเด็ก	9 พฤษภาคม 2566	ป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	กรมควบคุมโรค	

ผู้จัดทำข้อมูล



(นางสุทธาทิพย์ อัจจหาญ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รับรองข้อมูล



(นายพรชัย ศิริยานนท์)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม