



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลท่านา  
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปอง จังหวัดพังงา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ แก้ไข
<p>๑. การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ และ ๔/๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้ สอดคล้องและเหมาะสมกับ ปริมาณงาน ภารกิจและหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่งสายงาน การจัด อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ เทศบาล</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดพังงา (ก.ท.จ.พังงา) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการ</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>๕. เพื่อให้สามารถวางแผน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้ อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาล</p>	<p>๑. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕</p> <p>๒. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับ ที่ ๓ )</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด พังงา</p> <p>๓. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)</p> <p>๔. ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)</p>	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องขอข้อมูลจาก กองที่ต้องการตำแหน่งหรือ ยุบเลิกตำแหน่ง ซึ่งเกิด ความล่าช้าในการส่งข้อมูลมายังงานการเจ้าหน้าที่ ทำให้ไม่ทันในห้วงระยะเวลาที่จะขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ต่อ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพังงา</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ แก้ไข
	(ต่อ) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพมี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานได้				
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร (การบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง)	เพื่อให้เทศบาลตำบลท่านา มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจและ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑. พนักงานเทศบาล/ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตาม มติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดพังงา ร้อย ละ ๑๐๐ ๒. การสรรหาพนักงานไม่มี การร้องเรียน ร้องทุกข์	๑. เทศบาลตำบลท่านาไม่ สามารถสรรหาพนักงาน เทศบาลมาบรรจุในตำแหน่ง ที่ว่างได้ ๒. เทศบาลตำบลท่านา ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลท่านาขาด บุคลากรมาบรรจุและ แต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ คณะกรรมการกลางการ สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (จากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น)
๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติ (การประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และ พัฒนาการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานจ้าง การให้ออกจาก ราชการ การจูงใจ การให้รางวัล และเพื่อให้การบริหารงานบุคคล	๑. ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี เทศบาลประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีให้พนักงาน เทศบาล/พนักงานจ้าง ใน สังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการ ประเมิน ให้ผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลง ร่วมกันในแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน ได้แก่ การ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด	๑. ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จัดส่งมาถึงงาน การเจ้าหน้าที่ล่าช้าไม่ เป็นไปตามระยะเวลาที่ กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์และ จัดส่งมายังงานการเจ้าหน้าที่ ภายในเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ แก้ไข
	<p>(ต่อ) เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร</p> <p>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหาร ผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผล การปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับ รายบุคคล เพื่อให้ผลการ ปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร หรือ หน่วยงานสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>(ต่อ) ความสำเร็จ หรือ กำหนดหลักฐาน หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและ เหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งรวมทั้งกำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วน ค่าน้ำหนัก และ ระดับที่คาดหวังเป็นหลัก</p> <p>๓. ผลการประเมินการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐</p>			
๔. การส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมแลรักษา วินัยของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	๑. พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม	<p>๑. นำประกาศ คณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้ บุคลากรทุกส่วนราชการ ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่ว กัน</p> <p>๒. ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับคุณธรรม ๘ ฉบับ</p>	๑. บุคลากรทุกคนได้รับการ ส่งเสริมจริยธรรม และ รักษาตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ แก้ไข
<p>๕. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้</li> </ul>	<p>ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรรหาคนดี คนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลท่านา</p>	<p>๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มารับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามที่ขอใช้บัญชีรายชื่อจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลตามอัตราตำแหน่งที่ว่าง</p>
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ</li> <li>- การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</li> </ul>	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจของเทศบาลตำบลท่านา</p>	<p>๑. บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม และนำสิ่งได้รับการพัฒนามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่านาเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๖ คน</p> <p>๒. รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการอบรมโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันและระดับตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และระดับเดียวกัน ตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>ไม่มีพนักงานเทศบาล ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะและแนวทางการ แก้ไข
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒. เพื่อส่งเสริมความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร	สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ต่อการปฏิบัติงาน	สถานที่การทำงานหรือปฏิบัติราชการมีความน่าอยู่ คุณภาพแสง เสียง และอากาศมีความเหมาะสม มีพื้นที่สีเขียว ห้องน้ำสะอาด และมีพื้นที่สุขุบทันทีชัดเจน	-	-

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

รายละเอียดข้อมูล	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ (ชำนาญการ)
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	-	-

๒. การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
การย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	-
การย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นในระดับเดียวกัน	-

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ

การจัดส่งบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลท่านาเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

แบบสรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร
๑	นางสาวเอเลียห์ พิทักษ์วงศ์	รองปลัดเทศบาล	อบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจการสภาเด็กและเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖</li> <li>- โครงการฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕</li> <li>- เทคนิคการประชุมสภาท้องถิ่นอย่างมืออาชีพ และการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี และการพิจารณางบประมาณประเภทต่างๆ เพื่อดูแลช่วยเหลือประชาชนให้เกิดความพึงพอใจโดยไม่ขัดต่อกฎหมายสำหรับฝ่ายบริหาร ประธานสภา สมาชิกสภา และบุคลากรท้องถิ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>๒๔ ก.พ. ๖๖</li> <li>๒๘ เม.ย. ๖๖</li> <li>๑๘ ธ.ค. ๖๕</li> </ul>
๒	นายจรินทร์นิน บุญนาม	นักพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	หลักสูตร (e-Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ul>	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒ มี.ย. ๖๖



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร
๓	นายจตุวิทย์ เหมาะมาศ	นิติกรชำนาญการ	อบรมและพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น (อบรมออนไลน์)	- ข้อความคิดทางกฎหมาย เกี่ยวกับความผิดทาง ละเมิดของหน่วยงานทาง ปกครองเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวอย่างคำพิพากษาที่ น่าสนใจ ครั้งที่ ๑  - แนวทางการปฏิบัติ ราชการที่ดีจากคำวินิจฉัย ของศาลปกครองเกี่ยวกับ วินัย  - แนวทางการปฏิบัติ ราชการที่ดีจากคำวินิจฉัย ของศาลปกครองเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์	- สำนักงานศาลปกครอง ภูเก็ต  - สำนักงานศาลปกครอง นครศรีธรรมราช  - สำนักงานศาลปกครอง นครศรีธรรมราช	๒๘ ก.พ. ๖๖  ๘ มิ.ย. ๖๖  ๙ มิ.ย. ๖๖
๔	นางธิษิตินทร์ ไอน์เบนชไตน์นาร์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	- อบรมและพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น - หลักสูตร (e-Learning)	- นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๒ - โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ของ อปท. เบื้องต้น	- สถาบันพัฒนาบุคลากร  - กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๒ เม.ย. ๖๖  ๑๕ มี.ค. ๖๖
๕	นายภาคภูมิ ไพบูลย์	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	- อบรมและพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	- โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอน ภารกิจด้านกิจการสภาเด็ก และเยาวชน ประจำปี ๒๕๖๖	- กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น	๒๔ ก.พ. ๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร
๕	นายภาคภูมิ ไพบูลย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	- อบรมเชิงปฏิบัติการ	- การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามรูปแบบจําแนกงบประมาณ (ฉบับใหม่) ภายใต้แนวทางการใช้จ่ายเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	มหาวิทยาลัยบูรพา	๔ มิ.ย. ๖๖
๖	นายนพฤทธิ์ แซ่เฮง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	- หลักสูตร (e-Learning) - อบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	- โครงสร้างอำนาจหน้าที่ของ อปท. เบื้องต้น - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๕๖	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๒๐ พ.ย. ๖๕ ๒ ธ.ค. ๖๕
๗	นางสาวนภาพร สนธิศักดิ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- อบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	- ปลอดภัยซื้อทุกห่วง การบริหารการเงินการคลัง การเบิกจ่าย การบริหารพัสดุ การจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การแข่งขันกีฬาของ อปท. และการตอบข้อชี้แจงจากการตรวจสอบของ สตง. รุ่นที่ ๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	๗ มี.ค ๖๖

๘	นางสาวนิตา บำรุงจินต์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- อบรมเชิงปฏิบัติการ	<p>- การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ภายใต้รูปแบบการจำแนกงบรายจ่าย/ ประเภทรายจ่าย (ฉบับใหม่) และวิธีปฏิบัติของ อปท.ในการเป็นหน่วยรับงบประมาณตรงกับทางสำนักงานงบประมาณ</p> <p>- โครงการฝึกอบรมด้านพัสดุในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา</p> <p>กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>๑๐ ก.ค. ๖๖</p> <p>๒๘ เม.ย. ๖๖</p>
---	-----------------------	--------------------------	----------------------	--	---	--------------------------------------

สรุปการรับโอนและให้โอนพนักงานเทศบาลตำบลท่านา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	รับโอนพนักงานเทศบาล (จำนวน)	ให้โอนพนักงานเทศบาล (จำนวน)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑	-	
๒	กองคลัง	-	-	
๓	กองช่าง	-	-	
๔	กองการศึกษา	-	-	
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	
๖	กองการประปา	-	-	
	รวม	๑	-	

สรุปอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป  
เทศบาลตำบลท่านา อำเภอกะปงจังหวัดพังงา

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล		พนักงานงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
		มีนครอง	ไม่มีนครอง	มีนครอง	ไม่มีนครอง	มีนครอง	ไม่มีนครอง
	ปลัดเทศบาล	-	๑	-	-	-	-
	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-	-
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๗	-	๔	-	-	-
๒	กองคลัง	๑	๑	๔	-	-	-
๓	กองช่าง	-	๒	๒	๑	-	-
๔	กองการศึกษา	๑	๓	-	-	๑	-
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	๒	-	-	-
๖	กองการประปา	-	๑	๓	-	-	-
	<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๙</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>