



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐-๓๗๖๓-๘๗๔๕ ต่อ ๑๐๑

ที่ สป ๗๒๕/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง (ผ่านปลัดเทศบาล/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)

ตามที่เทศบาลตำบลท่าช้างได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้าง นั้น

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลท่าช้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจินตนา เอี่ยมเทียน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางสาวศศิรินทร์ โทนทอง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

(นางสาวรัตนภรณ์ เพิ่มทวี)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าช้าง

ความเห็นของนายกเทศมนตรี.....

(นายปิยะวัฒน์ บุญวิบูลวัฒน์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
แบบท้ายบันทึกข้อความ ที่ สป ๗๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์
<p>๑. ด้านการวิเคราะห์และวางแผน อัตราจ้าง</p>	<p>ดำเนินการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้รองรับภารกิจของหน่วยงาน และปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างมีโครงสร้างส่วนราชการภายในยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีจำนวนมาก หลากหลายและซับซ้อน และยังมีข้อจำกัดด้านระบบงานและระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. กรอบอัตราจ้างของเทศบาลยังไม่สอดคล้องกับภารกิจจำนวนมากที่ รวมทั้งขาดบุคลากรให้การปฏิบัติงาน</p> <p>๓. การเพิ่มกรอบอัตราจ้างไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง</p> <p>๔. การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้ง ไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า ทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือการรับช่วงปฏิบัติงานต่อไม่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรดำเนินการศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลท่าช้าง</p> <p>๒. ควรดำเนินการทบทวนกรอบอัตราจ้าง เพื่อปรับปรุงกรอบอัตราจ้างให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์
<p>๒. ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง</p>	<p>ดำเนินการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำราจ้าง เรื่อง รับโอน</p> <p>๑. ประกาศเทศบาลตำราจ้าง เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือพนักงานท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สายงานผู้ปฏิบัติ)</p> <p>๒. ประกาศเทศบาลตำราจ้าง เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง (สายงานผู้บริหาร)</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล (ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ) ว่างหลายอัตรา</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างเทศบาลฯ ได้ประกาศรับโอน (ย้าย) แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลตำบลท่าช้างสามารถทำซ้ำได้ ผู้บริหารที่ว่าง เทศบาลตำบลท่าช้างได้ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) แล้ว แต่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง จึงรายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา แต่เนื่องจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหามีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว จึงทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง</p>	<p>๑. ควรดำเนินการศึกษาวิเคราะห์อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ และตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่าง ว่ายังมีควมจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และปริมาณงานหรือไม่ เพื่อดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นแล้ว</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑. ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๓ โครงการ</p> <p>๒. จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน จำนวน ๖ หลักสูตร จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของพนักงานทั้งหมด</p> <p>๓. มีการดำเนินการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และจัดการความรู้ KM</p> <p>๔. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานในระบบ e-Learning เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างยังขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะสมรรถนะ และความรู้เชิงวิชาชีพเฉพาะด้านของบุคลากรอย่าง เป็นระบบ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรไม่รายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้ฝึกอบรมมาเพื่อให้เข้ารับการศึกษา</p> <p>๓. ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM อย่างเป็นระบบ</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้างควรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเฉพาะด้านของบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความรู้เชิงวิชาชีพในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ควรมีมาตรการกำกับให้บุคลากรรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ได้มอบหมายให้เข้ารับการศึกษา</p> <p>๓. เทศบาลตำบลท่าช้าง ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ KM อย่างเป็นระบบ</p> <p>๔. ควรปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมมาเป็นการอบรมผ่านระบบออนไลน์หรือเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</p>	

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
		ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๒. ดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR)</p>	<p>๑. ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) ยังไม่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ๑๐๐%</p>	<p>๑. ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบ LHR) แกะไขส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลท่าช้าง โดยยึดหลักผลงานและสมรรถนะ</p> <p>๒. เทศบาลตำบลท่าช้างดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๑ มี.ค. ๖๖)</p> <p>ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖)</p>	<p>๑. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ยังมีความล่าช้า ไม่เป็นไปตามขั้นตอน</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>๑. ควรดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามขั้นตอนมากขึ้น</p> <p>๒. ควรจัดให้มีการอบรมชี้แจง พร้อมซักซ้อมแนวทางการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินการตามนโยบาย	ผลการวิเคราะห์	
		ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานออกกกำลังกาย หลังเวลาเลิกงาน และจัดโครงการแข่งขันกีฬา ระหว่างหน่วยงานราชการและชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี</p> <p>๒. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่แก่บุคลากร ในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ</p> <p>๓. ดำเนินการจัดระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ เช่น สิทธิรักษาพยาบาล ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนการเดินทางไปราชการ สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นต้น</p>	<p>๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากพื้นที่มีจำกัด ทำให้ห้องทำงานคับแคบเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งอุปกรณ์ที่ใช้จัดเก็บเอกสารมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>๑. ควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับการจัดเก็บเอกสารเป็นการเฉพาะ</p>

ผลการดำเนินงานตามนโยบาย		ผลการวิเคราะห์	
ประเด็นนโยบาย	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย</p>	<p>ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีลักษณะที่พึงประสงค์คือ I AM READY</p> <p>๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับความโปร่งใส พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p> <p>๓. ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)</p> <p>๔. จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ และการรักษาราชการแทน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลท่าช้าง มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร เช่น การเข้าแถวเคารพธงชาติ กิจกรมทำ ความสะอาด ๕ส กิจกรมจิตอาสา กิจกรมทาง พุทธศาสนาเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น</p>	<p>๑. เทศบาลตำบลท่าช้าง ยังขาดระบบการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ควรมีระบบการยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำประโยชน์ให้</p>

	០	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវស្រូវស្រែក្រោយស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	៦០
	០	ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ - ប្រទេសខ្មែរ	៣០
	-	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	១០
	-	គុណភាពស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	១០
	-	ផ្នែកចម្រុះស្រូវស្រែក្រោយស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	០១
	៣/- ១/១ ១/១ ១០/២០	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ខ្លឹមសារស្រាវជ្រាវ - ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	៦
	៣/៣ ១/១ ១/១ ១០/២០	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ - ខ្លឹមសារស្រាវជ្រាវ - ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	៦
	-	គុណភាពស្រូវស្រែក្រោយស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ	៧
	-	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	៩
	-	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	៨
	២	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	២
	០	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	៣
	០	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	១
	-	ស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវ	០
ផ្នែកស្រាវជ្រាវ	ស្ថិតិ/ស្រាវ	ខេត្តស្រះស្រាវជ្រាវ	ស្ថិតិស្រាវ

១១២២. ២.៧ ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវស្រូវ មិនមែនជាស្ថិតិស្រាវជ្រាវស្រូវស្រែក្រោយស្រូវស្រែក្រោយស្រូវស្រែក្រោយស្រូវ

แบบสรุปรายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตร เมื่อวันที่
1	นางสาวศศิรินทร์ โชนทอง	หัวหน้าสำนักปลัด	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	โครงการบูรณาการความรู้กฎหมาย (Law) การบริหาร (Management) และสมรรถนะทางการบริหาร (Competency) เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการท้องถิ่น	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	10 ก.ย. 66
2	นายสุรเดช อินทชิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	เตรียมความพร้อมให้กับเทศบาลตำบลในการเป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	สันนิบาตเทศบาลภาคตะวันออก	12 ก.ค. 66
3	นายอุทิศศักดิ์ กองวงษา	นิติกร	หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 21	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	7 ก.ค. 66
4	นางสาวจินตนา เอี่ยมเทียน	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	1.โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ด้านกลยุทธ์การพัฒนาคน 2.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	1.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	1. 4 มิ.ย. 66 2. 30 ส.ค. 66
5	นางสาวณัฐมิชา หิรัญถาวร	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	1. นกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 10 2. พนักงานดับเพลิง รุ่นที่ 11	1.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2.สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. 24 ก.พ. 66 2. 8 มิ.ย. 66
6	นางวรรณนิภา จินดาทรัพย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัด อบท. ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	8 ก.พ. 66
7	นางสาวพรปวีณ์ ปรงปรีชา	เจ้าพนักงานผลิต	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	แนวทางการตรวจสอบพัสดุ การจำหน่ายพัสดุประจำปี และการเตรียมปิดบัญชีของ อบท. ด้วยระบบ e-LAAS	มหาวิทยาลัยบูรพา	20 ส.ค. 66
8	นางสาววรุณี จงสกุล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การจัดทำแผนภาษี เพื่อเข้าสู่ tax online การปรับปรุงข้อมูลที่ดิน มาตรา 10 จากระบบใหม่ของกรมที่ดิน และการย้ายข้อมูลรูปภาพจาก	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	27 ส.ค. 66
9	นางสาวกรณิการ์ สอนสมบูรณ์	นายช่างโยธา	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ทั้งกรณีไม่เกิน 1 ล้านบาทและเกิน 1 ล้านบาท ที่ต้องคำนวณด้วยระบบคำนวณราคากลางอิเล็กทรอนิกส์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	16 ก.ค. 66

ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 12 คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	สำเร็จหลักสูตรเมื่อวันที่
10	นายอำนาจ ส้างค์	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตร e-Learning	ระบบราชการ และ อปท. 4.0	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	15 มิ.ย. 66
11	นายเกียรติพงศ์ ไชยรักษ์	นักวิชาการศึกษา	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	แนวทางการตรวจสอบพัสดุ การจำหน่ายพัสดุประจำปี และการเตรียมปิดบัญชีของ อปท. ด้วยระบบ e-LAAS	มหาวิทยาลัยบูรพา	20 ส.ค. 66
12	นางสาวนิรันดรี ทองภูเวียง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	บรูมินเนตซ์วิชาการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ 115	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	13 ม.ค. 66
ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน						
13	นายพรมประพันธ์ เนยโอชา	พนักงานขับรถยนต์	หลักสูตร e-Learning	ระบบราชการ และ อปท. 4.0	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	15 มิ.ย. 66
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 คน						
14	นางสาวทิพมาศ จันทงาม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตร e-Learning	ระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยงานสารบรรณ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	6 มิ.ย. 66
ครู/ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 คน						
15	นางสาวณัฐษา สุทธาสีเนบล	ครู	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการประเมินเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา อปท.	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	30 ต.ค. 65

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าช้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 มีพนักงานเทศบาล 16 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 คน ครู/ผู้ดูแลเด็ก 2 คน รวมทั้งสิ้น 22 คน

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - 30 กันยายน 2566 จำนวนทั้งสิ้น 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18