



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวแนวทางแก้ไข
๑. การวางแผนกำลังคน					
<p>การวางแผนกำลังคน (การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)</p>	<p>๑. เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ซ้ำซ้อน ๒. เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนพัฒนา ๕. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจ ตามอำนาจ หน้าที่ ที่มี ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ๒. ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. ดำเนินการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖) ๒. ดำเนินการขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมาเปิดกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๔ อัตรา , พนักงานจ้าง ทั่วไป ๖ อัตรา ๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖)</p>	<p>๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องประสานงานติดต่อกับ หน่วยงานภายในที่ต้องการขอ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังนั้น ๆ และ ดำเนินการเสนอต่อ คณะกรรมการพิจารณาให้ความ เห็นชอบในการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ทันในระยะเวลา ที่กำหนด ๒. การติดต่อประสานงานติดต่อ หน่วยงานภายในคำนวณจำนวน อัตรากำลัง ในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี คำนวณไม่ถูกต้อง ต่อลักษณะงานที่ต้องการ อัตรากำลัง</p>	<p>ควรดำเนินการตาม นโยบาย การ บริหารงานบุคคล เทศบาลนครราชสีมา ให้เป็นไปตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวแนวทางแก้ไข
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร (การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการจ้างพนักงานจ้าง)	เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองน้ำใสและ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. พนักงานเทศบาลได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ร้อยละ ๑๐๐ ๒. การสรรหาพนักงานจ้างไม่มีการร้องเรียนร้องทุกข์	๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ จำนวน - ราย ๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ - ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย	หลายตำแหน่งยังขาดบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้ง	ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ว่าง
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)	๑. เพื่อให้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๒. เพื่อเป็นการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ๓. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การให้ออกจากราชการ การจูงใจ ให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล ให้ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานสามารถวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม	๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ๒. ในแต่ละรอบการประเมินและรับการประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งรวมทั้งกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่ คาดหวังเป็นหลัก ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ ๑๐๐	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	แบบประเมินผลการปฏิบัติงานจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ถ้ายังไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และการจัดส่งมายังฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวแนวทางแก้ไข
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย					
<p>การส่งเสริมจริยธรรมการ รักษาวินัย</p>	<p>เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของพนักงานเทศบาล และพนักงาน จ้าง ให้ปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	<p>พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง มีคุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>๑. นำประกาศ ก.ถ.เรื่อง “ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” มา เผยแพร่ให้บุคลากรทุกส่วนราชการ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ๒. ประกาศกำหนดนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม ๘ ฉบับ ๓. จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (๙ ธ.ค. ๖๔) โดยผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาลพนักงาน จากทุกส่วนราชการ ร่วมกันแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ และการ กล่าวประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชัน ๔. ออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลบรรจุ ใหม่เดินทางไปราชการ ณ ท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา เพื่อเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้เรียนรู้แนวทาง ประพฤติตนเป็น ข้าราชการที่ดี</p>	<p>- บุคลากรทุกคนได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และรักษาวินัย ให้ปฏิบัติ ตนตาม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น - ผู้บริหารเทศบาลให้ความสำคัญ กับการส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัย</p>	<p>ควรปรับปรุงนโยบาย มาตรการ หลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม ของเทศบาล นครราชสีมา ให้เป็น ปัจจุบัน</p>
๕. การสรรหาคณบดีคนเก่ง					
<p>การสรรหาคณบดีคนเก่ง - การขอใช้บัญชี ผู้ สอบแข่งขันได้ - การคัดเลือกในกรณีที่มี เหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขัน เพื่อบรรจุ บุคคลเป็นพนักงาน เทศบาล</p>	<p>ดำเนินการสรรหาคณะกรตาม คุณสมบัติที่กำหนด และสามารถสรร หาคณบดีคนเก่ง เหมาะสมกับภารกิจ งานของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส</p>	<p>๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๒. ดำเนินการคัดเลือกในกรณี ที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เป็นพนักงานเทศบาล ตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>ผู้สอบแข่งขันได้ ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างของเทศบาล ตำบลหนองน้ำใส</p>	<p>ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือหมด บัญชีสอบแข่งขัน จึงทำให้ไม่มีผู้มา ดำรงตำแหน่งตามที่ขอใช้บัญชีฯ</p>	<p>รับโอนพนักงานเทศบาล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวแนวทางแก้ไข
๖. การพัฒนาบุคลากร					
<p>การพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - การทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตามสมรรถนะ - การจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงาน - การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก 	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะ การทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒. มุ่งพัฒนาบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสม</p> <p>๒. บุคลากรนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๑ หลักสูตร</p> <p>๒. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองน้ำใสเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๓๓ ราย</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๔. โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ ปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ</p> <p>๒. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง</p>	<p>๑. ปรับปรุงแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน</p> <p>๓. ควรมีการติดตามผลและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ จะส่งต่อการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและเกิดความเป็นรูปธรรม</p>
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>(การจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ)</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล ได้รับการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาล ได้รับการคัดเลือก หรือ ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้ ย้ายดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน และตำแหน่งในสายงานอื่นในระดับเดียวกัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกสายงานผู้บริหารเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑ ราย</p> <p>๒. รับโอนย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย -นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ๑ ราย</p> <p>๓. พนักงานเทศบาล ได้โอนย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน - ราย</p>	<p>มีการปรับแก้ไขผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ระยะเวลาในการส่งผลงานล่าช้ากว่าที่กำหนด</p>	<p>ควรมีการจัดส่งผลงานให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค/ เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อเสนอแนะ/ แนวแนวทางแก้ไข
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต					
การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ๒. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร	การจัดสถานที่ทำงาน การแบ่งสัดส่วนชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน	๑. จัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒. ทำโครงการกิจกรรม ๕ ส ๓. โครงการศึกษาดูงานการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่ความเป็นเลิศ ปี ๒๕๖๕	พื้นที่ บริเวณ รอบ อาคารสำนักงาน ยังมีบางจุดมีเกาะอาศัยของนกพิราบ ซึ่งเป็นสัตว์พาหนะนำโรค	แจ้งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการแก้ปัญหาการก่อมลพิษโดยการติดตั้งอุปกรณ์สำหรับกำจัดนกมาเกาะตามบริเวณรอบอาคารสำนักงาน
๙. การรับโอนพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น					
การรับโอนพนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่น	เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๑. เทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ดำเนินการตามที่ระเบียบฯ กำหนด	พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น ได้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านต่าง ๆ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑. พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่น ส่งเอกสารไม่ครบถ้วน ทำให้เกิดความล่าช้าในการยื่นเอกสารให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาพิจารณา ๒. ประสานงานเจ้าหน้าที่ที่ผู้รับผิดชอบไม่ชัดเจน	ประสานงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเบื้องต้นและระบุเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้อง

ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

รายละเอียดข้อมูล	นักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานช่าง
การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	๑	-	-

รายละเอียดข้อมูล	ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน)	ประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ)
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-	-

๒. การโยกย้าย

รายละเอียดข้อมูล	จำนวน
๒.๑ การย้ายพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน	จำนวน ๑ ราย
๒.๒ การย้ายพนักงานเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งเปลี่ยนสายงานในระดับเดียวกัน	จำนวน - ราย

๓. การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพ

๓.๑ การจัดฝึกอบรม โดยฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวนหลักสูตร				
	๑				
๓.๒ การจัดส่งบุคลากรเทศบาลตำบลหนองน้ำใสเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	ผู้บริหารเทศบาล	สมาชิกสภาเทศบาล	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้าง	จำนวนคำสั่งไปราชการ
		๕	๑๒	๒๓	๑๐

สรุปรับโอน และให้พนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

สรุปอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหนองน้ำใส

ที่	ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
		คนครอง	คนครอง	คนครอง	
๑	ปลัดเทศบาล	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล	-	-	-	
๓	สำนักปลัด	๑๑	๗	๓	
๔	กองคลัง	๕	๖	-	
๕	กองช่าง	๓	๓	๑	
๖	กองการศึกษา	๑	๔	๕	
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๓	๘	
	รวม	๒๐	๒๓	๑๗	