

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบ้านผือ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นนโยบาย ๑) การวางแผนกำลังคน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน	๑. เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจ การปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้มีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป	๑. มีการวางแผนบริหารกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ ๒. แผนอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลพิจารณา	ไม่ใช้งบประมาณ	เทศบาลตำบลบ้านผือ มีอัตรากำลังที่เพียงพอ กับปริมาณงาน จึงไม่มีปัญหาและอุปสรรค	คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ อาจพิจารณาการปรับลดกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่ว่างลง หรือปรับปรุงระดับตำแหน่งที่ว่างให้มีภาระค่าใช้จ่ายลดลง หรือพิจารณาแนวทางการจ้างเหมาบริการทดแทน แล้วแต่กรณี เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล
			การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	ไม่มีการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านผือมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ๒๑ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๓ อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ		

ประเด็นนโยบาย ๒) การสรรหาคนดีคนเก่ง และการบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. การสรรหาคนดีคนเก่ง และการบรรจุแต่งตั้ง	๑. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร ยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานควบคู่กับความ เป็นคนดี	๑. สามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง มีคุณสมบัติตรงตามสายงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. การสรรหาบุคลากรสายงาน ผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖๗) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ๓. การสรรหาบุคลากรสายงาน ผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการและให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	การสรรหาบุคลากรสายงาน ผู้บริหาร	ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ มีคุณสมบัติตรงตามสายงานและ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ๑. การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
			การสรรหาบุคลากรสายงาน ผู้ปฏิบัติ	ดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ มีคุณสมบัติตรงตามสายงานและ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ๑. การรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีที่กำหนดตำแหน่ง ตามโครงสร้างของหน่วยงาน ๒. การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรณีแทนตำแหน่งที่ว่างเดิม ๓. การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กรณีแทนตำแหน่งที่ว่างเดิม	ไม่ใช้ งบประมาณ		

ประเด็นนโยบาย ๓) การพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>๒ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาทและภารกิจเทศบาลตำบลบ้านผือ</p> <p>๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๕ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาลตำบลบ้านผือ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>- มีแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพิจารณาบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนฯ</p> <p>- มีการตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือจัดโครงการอบรมให้ความรู้ตามความเหมาะสมของสายงาน และส่งเสริมให้ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตรงตามสายงาน และตามความพร้อมในการเข้าร่วมอบรม</p>	<p>งบประมาณตามเทศบัญญัติ พ.ศ.๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>
			<p>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>- ดำเนินการโครงการฯ เมื่อวันที่ ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ฝึกอบรมโดยเข้ารับการบรรยายและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม ระเบียบธุรกิจสัตว์ อำเภอกุเวร์ จังหวัดเลย กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น ๕๒ คน พร้อมทั้งมีการประเมินวัดผลความรู้ก่อน/หลังการอบรม</p>	<p>งบประมาณตามเทศบัญญัติ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑๘๕,๐๐๐ บาท</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ไม่มี</p>

## ประเด็นนโยบาย ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. การประเมินผลการทำงาน	๑. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ๒. KPI ระดับบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง	๑. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายซึ่งตกลงและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาโดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดและ/หรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ๒. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ๓. นำไปใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมินครั้งแรก และครั้งปีหลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการพิจารณาการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลบ้านฝื่อ เป็นไปตามห้วงเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย ๕) ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕. ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๑. เพื่อให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เกิดความตระหนักยึดมั่นในการประพฤติตนตามกฎระเบียบวินัยและมีจริยธรรม ๒. เพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน	๑. มีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๒. มีกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความประพฤติที่ดี อยู่ในกรอบของจริยธรรมและความมีจิตอาสาให้แก่หน่วยงานและชุมชน	-โครงการอบรมโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความเข้มแข็งภายในองค์กรของเทศบาลตำบลบ้านผือ ประจำปี ๒๕๖๕	- จัดฝึกอบรมโดยเข้ารับฟังการบรรยายธรรมและกิจกรรมทำความสะอาด ณ วัดโพธิ์เลียบ ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยคณะผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสิ้น ๔๐ คน พร้อมทั้งมีการประเมินวัดผลความรู้ก่อน/หลังการอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ผู้บริหารหน่วยงานอาจพิจารณาการจัดกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อกระตุ้นเตือน หรือส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ เช่น การประชุมเพื่อทบทวน หรือติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือประกาศด้านคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ เป็นต้น
			-ร่วมกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) จังหวัดขอนแก่น ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และรับมอบประกาศนียบัตรหน่วยงานที่ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดขอนแก่น ระดับ AA และได้ร่วมใส่เสื้อขาวพร้อมแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	-ปลัดเทศบาล ในนามตัวแทนเทศบาลตำบลบ้านผือ ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) จังหวัดขอนแก่น ในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมแก่นเมือง ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น และรับมอบประกาศนียบัตรหน่วยงานที่ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัดขอนแก่น ระดับ AA และได้ร่วมใส่เสื้อขาวพร้อมแสดงสัญลักษณ์เพื่อแสดงพลังต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่ใช้งบประมาณ		

ประเด็นนโยบาย ๖) การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนระดับ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนระดับ	๑. ส่งเสริมให้ทุกสายงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพตรงตามสายงาน ๒. เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง	๑. บุคลากรทุกสายงานมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน ๒. มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลื่อนระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของทุกตำแหน่ง	การปรับปรุงระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล	- ไม่มีการปรับปรุงระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี
			การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	- ไม่มีการเลื่อนระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่มี	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย ๗) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ปัญหาหรืออุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในองค์กร</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี</p> <p>๓. เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. การจัดกิจกรรม/โครงการ/งานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>การสำรวจปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๖ (เป็นการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาหน่วยงาน)</p>	<p>- ในการรายงานผลสรุปการดำเนินงาน หัวข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด คือ “ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” โดยมีความพึงพอใจในระดับ ๔.๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๕ ร่องลงมาคือ “ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร” ระดับความพึงพอใจ ๔.๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๒ ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ “ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” โดยมีความพึงพอใจในระดับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๖ โดยคาดว่าจะจะเป็นผลมาจาก อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่มีระดับต่ำกว่าพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นมากในรอบปีที่ผ่านมา</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ในการประเมินครั้งนี้ ความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ “ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ” อาจมีผลสืบเนื่องจากอัตราค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน</p>	<p>ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาแนวทางการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมในรูปแบบอื่นๆ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพนักงานจ้าง ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป ทั้งนี้ ในการดำเนินการต้องคำนึงถึงระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ</p>

**แบบสรุปการสรรหา และการโอน (ย้าย)**

ลำดับ ที่	รายการ	รายละเอียดการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน กรณีที่กำหนดตำแหน่งตาม โครงสร้างของหน่วยงาน	- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕	ให้มีผลในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๒.	การสรรหาสายงานบริหารแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยวิธีการรับโอน พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕	ให้มีผลในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๓.	การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕	ให้มีผลในวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๔.	การรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕	ให้มีผลในวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

-บุคลากรบางส่วนไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจาก ติดภารกิจส่วนตัวและไม่สะดวกต่อการเดินทางออกนอกเขตจังหวัด

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข**

-จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางออนไลน์ เช่น ระบบ ZOOM หรืออื่นๆ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ



**แบบสรุปจำนวนอัตรากำลัง**

ที่	อปท.	อัตราตำแหน่ง										รวมกรอบ อัตรากำลัง ตามแผน	รวมกรอบ อัตรากำลัง ที่มีคน ครอง	หมายเหตุ
		พนักงาน เทศบาล		พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง						
		ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ภารกิจ		ทั่วไป				
ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง	ตาม แผน	มี คน ครอง			
๑	ทต.บ้านฝื่อ	๒๑	๑๙	๑	๑	๒	๒	๑๓	๑๑	๔	๔	๔๑	๓๗	เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ ได้คำนึงถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี จึงได้จัดสรรอัตรากำลังตามภาระงานในแต่ละส่วนให้เหมาะสมกับโครงสร้างและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี

งานกรรเจ้ำหน้าทึ่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ