



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ โทร ๐-๓๔๖๗-๐๒๕๓
ที่..สป.๐๐๑ / ๒๕๖๕..... วันที่..๑๑.....ตุลาคม.....๒๕๖๕.....
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์

เรื่องเดิม

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองนตยบายรับบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้งผู้อำนวยการกองต่างๆ ทุกกอง ได้ทราบ และพนักงานในสังกัดได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายสมชาย สุขดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

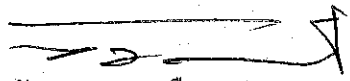
(นายวีระ ดิณฑุมิ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....
.....
.....

จ.อ.


(อัมพร ทองเหลือ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ



(นายศักดิ์ชาย เสี่ยมไพศาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
องค์การบริหารตำบลสิงห์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - งานจัดทำทะเบียนประวัติผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และพนักงานจ้าง	เพื่อเป็นฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และสะดวกต่อการค้นหา	ร้อยละความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ	ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่ง อัตรากำลังเดือน และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทั้งในทะเบียนประวัติ และในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ ของบุคลากรครบถ้วนตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
๒	การสรรหาและคัดเลือก - การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) บุคลากรที่ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง	เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ทดแทน อัตรากำลังที่ว่าง	สรรหาและเลือกสรรบุคลากร แทนตำแหน่งว่างเพื่อให้มี บุคลากรเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน	มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรซึ่งการดำเนินการเป็น รูปแบบคณะกรรมการและ คณะทำงานทุกชั้นตอน - ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล อย่างเปิดเผย	ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ เกิดความโปร่งใส อย่างเป็นธรรมและ เท่าเทียม	จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้รับการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และ ค่าตอบแทน	- มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ ที่ได้กำหนดไว้ - พนักงานมีขวัญและกำลังใจและ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่	มีการดำเนินการเลื่อนขึ้นตาม หลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทำให้ พนักงานมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน พนักงานควร ศึกษาหลักเกณฑ์ การทำแบบ ประเมินให้เข้าใจ เพื่อเสนอข้อตกลง การปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

ที่	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔	<p>การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบ โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีความ สะดวกรวดเร็ว</p>	<p>ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับ การอบรมตามสายงานที่มี การใช้ระบบเทคโนโลยีในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>-จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม -ทุกส่วนราชการที่มีการนำระบบ เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็น ฐานข้อมูลและสนับสนุนการ ปฏิบัติงานในภารกิจต่างๆ</p>	<p>พนักงานที่ได้รับความตามสาย งาน มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ราชการได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น</p>
๕	<p>ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน</p> <p>- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน</p>	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>-เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่</p>	<p>พนักงานมีความสุขในการ ปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงาน น่ายุ่ สะอาดทั้งภายใน และ ภายนอกสำนักงาน</p>	<p>-ดำเนินการประกาศยกย่องชมเชย แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>-ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร</p>	<p>พนักงานมีความสุข มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะอาด และสะดวกสบาย</p>
๖	<p>การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายใน องค์กร</p> <p>- จัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ร่วมกันปลูกต้นไม้ริมทาง ร่วมกันทำความ สะอาดเก็บขยะ ร่วมกันทำความสะอาด</p>	<p>ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิ่งที่มี ความสัมพันธ์และผูกพันกันในองค์กร และเกิดความสามัคคีปรองดอง สนิทสนมกัน เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ความสำคัญสามัคคีในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>- ดำเนินโครงการกิจกรรมจิต อาสา กิจกรรมปลูกต้นไม้ริมทาง เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้าง ความสามัคคี สร้างบรรยากาศใน การทำงาน รวมทั้งรับฟังความ คิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรัก ความสามัคคีปรองดอง สนิทสนมกัน</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕
๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	<p>๑.๑ สรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) เป็นตำแหน่งว่างที่ว่าง</p> <p>๑.๒ สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เป็นตำแหน่งว่างที่ว่าง</p>	<p>๑.๑ สรรหาโดยการรับโอน(ย้าย) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) รายนายวิระ วิริยางกูร เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๑.๒ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ราย นายชัยชนะ หลีกทอง เมื่อวันที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖</p>
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ เข้าร่วมอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕	๒.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจังหวัดกาญจนบุรี รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมบ้านไร่ริมแคว ตำบลบ้านเก่า อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้ นางสาววิรัชภา รุ่งศฤทธิไกร ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕
	<p>๒.๒ เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาซีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕”</p> <p>๒.๓ เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาซีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ (สำหรับหน่วยงานลูก) ประจำปี ๒๕๖๕”</p> <p>๒.๔ เข้าร่วมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เทคนิควิธีจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายการปรับปรุงแผนที่ภาษี การคำนวณภาษีโดยใช้โปรแกรม L taxGIS ๒.๒ และ L tax๓๐๐๐ ๔.๐”</p>	<p>๒.๑ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาซีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี ๒๕๖๕” รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมพีลิสต์ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นางสาวลักษณ์ ตันยัดเส็ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง</p> <p>๒. นางสาวเรณู แสงอินทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ การเตรียมความพร้อมรับมือกับปัญหาซีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ (สำหรับหน่วยงานลูก) ประจำปี ๒๕๖๕” รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมพีลิสต์ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้นางรัตนา ทิพรักษ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ เทคนิควิธีจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ภาษีป้าย ให้ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายการปรับปรุงแผนที่ภาษี การคำนวณภาษีโดยใช้โปรแกรม L taxGIS ๒.๒ และ L tax๓๐๐๐ ๔.๐ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๑๖-๑๘ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมพีลิสต์ อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นางสาวศศิธรินทร์ นิยมประยูร ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p> <p>๒. นางสาวณาดตา บุญเปรม ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๕
<p>๒.๕ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร” การเพิ่มทักษะงานสารบรรณแบบมืออาชีพ : การเขียนหนังสือราชการการเขียนรายงานการประชุม การใช้ QR Code ในหนังสือราชการ และการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”</p> <p>๒.๖ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรเชิงวิชาการเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามกฎหมายจัดตั้งและการบริหารพัสดุ และหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดร่างขอบเขตของงานที่จะจ้าง (TOR) รายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะซื้อ คณะกรรมการกำหนดราคากลาง และคณะกรรมการอื่นการบริหารสัญญา และแนวทางในการจัดทำคำขอรับงบประมาณตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบสารสนเทศ (BBL) ของสำนักงบประมาณ และการบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณ ตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และหลักเกณฑ์ว่าด้วยการใช้งบประมาณรายจ่าย การโอนเงินจัดสรรหรือการเปลี่ยนแปลงรายการเงินจัดสรร พ.ศ. ๒๕๖๒”</p>	<p>๒.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร” การเพิ่มทักษะงานสารบรรณแบบมืออาชีพ : การเขียนหนังสือราชการการเขียนรายงานการประชุม การใช้ QR Code ในหนังสือราชการ และการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์แคว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นางสาวรัชณี ชัยรักเกียรติ</p> <p>๒. นางสาววิรัชฐา รงค์ฤทธิ์ไกร</p> <p>๒.๖ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมอาเซียน ๑ โรงแรมพีลัส อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นายจิรพัฒน์ นวนิยม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๒. นางสาวทิพวรรณ กองเงิน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>๒.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร” การเพิ่มทักษะงานสารบรรณแบบมืออาชีพ : การเขียนหนังสือราชการการเขียนรายงานการประชุม การใช้ QR Code ในหนังสือราชการ และการทำลายหนังสือราชการสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๔ - ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์แคว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นางสาวรัชณี ชัยรักเกียรติ</p> <p>๒. นางสาววิรัชฐา รงค์ฤทธิ์ไกร</p> <p>๒.๖ โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหลักสูตรเชิงวิชาการ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมอาเซียน ๑ โรงแรมพีลัส อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี โดยอนุมัติให้</p> <p>๑. นายจิรพัฒน์ นวนิยม ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p> <p>๒. นางสาวทิพวรรณ กองเงิน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ</p>

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาย เหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	
๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
สำนักปลัด อบต.								
๓.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๕.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๖.นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๗.นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๘.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๙.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๐.ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๑.ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
ลูกจ้างประจำ								
๑๐.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๓.ผู้ช่วยสัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๔.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๕.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๖.พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๗.พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
๑๙.พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๐.ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑.ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๒.พนักงานเก็บขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๓.คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครอง
กองคลัง								
๒๔.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๕.หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๗.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
ลูกจ้างประจำ								
๒๘.นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๙.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
กองช่าง								
๒๘.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๒๙.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
๓๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒.คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ อปท. ขาดแคลนบุคลากร
๒. การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยากซึ่งในแต่ละกระบวนการนั้น มีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้า และสร้างความเสียหายแก่ท้องถิ่นได้เช่น การบรรจุ ตำแหน่งที่ว่างอยู่ ท้องถิ่นต้องขออนุมัติต่อ ก.ระดับจังหวัด เพื่อที่จะปรับปรุงตำแหน่งแล้วก็บรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีที่มีอยู่ใน บางครั้งต้องใช้เวลา 3-4 เดือน แม้แต่การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างก็เช่นเดียวกัน ในระเบียบ กำหนดไว้ว่าการขออนุมัติ ก็ดีเมื่อการกำหนดกรอบไปแล้ว การบรรจุแต่งตั้งทุกอย่างต้องเข้าคณะกรรมการ เมื่อมีการเข้า คณะกรรมการ ซึ่งก็ใช้เวลานานหลายเดือนการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้อย่าง มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการ หลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน
๓. ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. หรือมอบหมายงานต่าง ๆ ให้แก่ อปท. เป็นจำนวนมาก แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้ อปท. ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ของ อปท. ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะ บุคลากรเดิมของ อปท. มีน้อยและขาดความชำนาญงาน