

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต โดยมีรายละเอียดนโยบายทั้งสิ้น ๘ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ด้านการสรรหาคนดี คนเก่ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร ซึ่งบัดนี้ ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการฉบับนี้ขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลปันแต

จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา

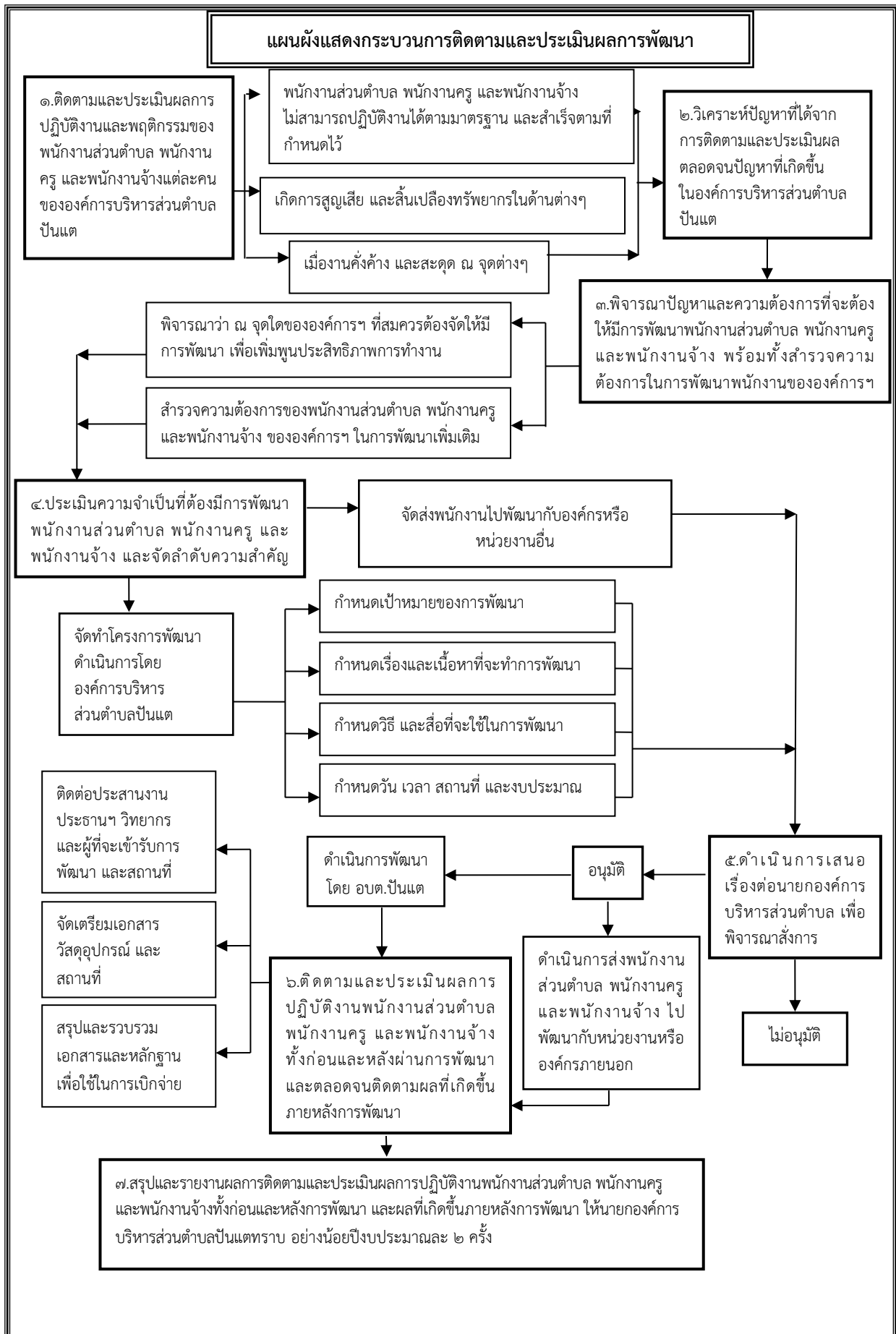
ลำดับที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พนักงานส่วนตำบล	๒๔	๒๔	๒๔	
๒	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๕	๕	
๓	พนักงานจ้าง	๒๔	๒๔	๒๔	
รวม		๕๓	๕๓	๕๓	

จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามสายงาน

ลำดับที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๒	๒	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
๓	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	
๕	นักบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๘	นิติกร	๑	๑	๑	
๙	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	
๑๑	นักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	ว่าง ๑ อัตรา
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๑๗	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	ว่าง
๑๘	นายช่างโยธา	๒	๒	๒	
๑๙	เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	
๒๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	ว่าง
๒๑	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	๕	๕	๕	ว่าง ๒ อัตรา
รวม		๒๙	๒๙	๒๙	

จำนวนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปันแต

ลำดับที่	ประเภท	ปีงบประมาณ พ.ศ.			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	
๓	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	ว่าง ๒ อัตรา
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	ว่าง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	
๙	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	ว่าง ๑ อัตรา
๑๐	ยาม	๑	๑	๑	
๑๑	นักการภารโรง	๑	๑	๑	
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	
รวม		๒๔	๒๔	๒๔	



รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรา กำลังคน	<p>๑) มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา โดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของงาน โดยให้แต่ละส่วนราชการ จัดทำปริมาณงานเสนอคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา ในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙</p> <p>พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๒๑ อัตรา</p> <p>-ว่าง จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>-ว่าง จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง จำนวน ๒๑ อัตรา - ว่าง จำนวน ๓ อัตรา</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีการกำหนด ตำแหน่ง และมีการ ปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และ ปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น</p>	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการทบทวนแผนอัตรากำลังช่วง มีนาคม ๒๕๖๗ ถึงกันยายน ๒๕๖๗	<p>๑. การกำหนดตำแหน่งถูกจำกัด ด้วยภาระค่าใช้จ่าย ของการ บริหารงานบุคคลที่ ร้อยละ ๔๐</p> <p>๒. ตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานจ้างที่ไม่สามารถ สรรหาได้ หลังจากที่ตำแหน่งว่างลง เป็นเวลา ๑ ปี ต้องทำการยุบ ตำแหน่ง</p> <p>๓. การกำหนดตำแหน่งตาม ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงาน ของ พนักงานส่วนตำบลและ กิจกรรมอันเกี่ยวกับการ บริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ส่งผลให้ ภาระ ค่าใช้จ่ายของการบริหารงาน บุคคล อาจสูงเกินกว่าร้อยละ ๔๐</p>	<p>จากปัญหาดังกล่าว อบต.ปิ่นเตา จึงหาแนวทางในการดำเนินการในการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วยงานที่เป็นไปตามโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ และ ควบคุมภาระ ค่าใช้จ่าย ไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมาย กำหนด</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ทำเนิกร	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้ง	๑. ประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนตำบล ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแทนตำแหน่งที่ว่าง ๒. ดำเนินการสรรหาพนักงาน ส่วนตำบล ตามกรอบระยะเวลาในการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.อบต.จังหวัด อย่างชัดเจน	- สอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง วิชาการ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการเงิน และบัญชี -นางกาญจนา หนูทอง	ไม่ใช้งบประมาณ	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๗	ใช้คณะกรรมการจากหน่วยงาน ภายนอก จึงกำหนด ช่วงเวลา ในการสอบ คัดเลือกที่แน่นอน ไม่ได้	ดำเนินการจัดทำแผนและประสานงานกับ ก.อบต. เพื่อจะได้เตรียมการล่วงหน้า
๓. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒. มีการจัดทำข้อตกลงระหว่าง ผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา	จัดทำประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลปันแต เรื่อง การกำหนดการมาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้ง การมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าตอบแทนให้กับ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๗ รอบแรก : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รอบสอง : ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	บางครั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายระบบ ขาดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ	สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร เพื่อให้ เกิดขวัญและ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ยังดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการรักษาวินัย	๑. จัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นตาด	จัดทำประกาศ อบต.ปิ่นตาด เรื่อง ข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อบต.ปิ่นตาด	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๖	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการรักษาวินัยที่ถูกต้อง	ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างต่อเนื่องและหลายช่องทาง
	๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๐,๐๐๐	๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗	- งบประมาณในการดำเนินการจัดโครงการมีค่อนข้างจำกัด	ใช้สถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินโครงการ เพื่อจะได้ประหยัด ค่าใช้จ่ายเรื่องสถานที่
๕. นโยบายด้านการสรรหาคณะคนเก่ง	๑. ประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด คือมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบเป็นการทั่วไป ๒. มีการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส	ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ๑.นางสาวสำรวย หนูทิพย์ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒.นายวิรัตน์ คงแก้ว ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม ๒๕๖๗	- ตำแหน่งว่างบางตำแหน่งค่อนข้างสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งยาก เนื่องจากข้อจำกัดทางคุณสมบัติ	ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์	รายการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา	๑. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. มีการส่งบุคลากรในสังกัด เข้ารับการอบรมจากสถาบันการอบรมภายนอกเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓. มีการปฐมนิเทศให้แก่ พนักงานจ้างที่เพิ่งบรรจุใหม่	ไม่ใช่ งบประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ ไม่ใช่ งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๖	- งบประมาณมีจำนวนจำกัด โครงการที่อบรมจากหน่วยงานภายนอก มีหลายโครงการที่น่าสนใจ แต่ต้องจำกัดให้ไปได้เพียง บางโครงการ	เลือกโครงการที่เข้ารับการอบรมให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมากที่สุด
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีความเข้าใจ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกดำรงตำแหน่งต่าง ๆ	- จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปิ่นเตา - การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่มีการเลื่อนระดับ	ไม่ใช่ งบประมาณ ไม่ใช่ งบประมาณ	มิถุนายน ๒๕๖๗ ไม่มีการเลื่อนระดับ ในปีงบประมาณนี้	- -	เห็นควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล สายปฏิบัติเข้าร่วม สอบคัดเลือกสายบริหาร และส่งเสริมพนักงานจ้าง ที่มีความประพฤติที่ดี และปฏิบัติงานดีได้เลื่อน ตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ช่วงเวลาที่ยื่นดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘. นโยบายด้านการรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร	๑. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒. จัดทำโครงการตรวจสุขภาพประจำปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี	๑. กิจกรรม ๕ ส. ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปิ่นเต่า และกิจกรรมปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. จัดทำโครงการร่วมกับสถานพยาบาล เพื่อตรวจสุขภาพประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลตามสิทธิของแต่ละคน	ตุลาคม ๒๕๖๖ มกราคม ๒๕๖๗ เมษายน ๒๕๖๗ กันยายน ๒๕๖๗ สิงหาคม ๒๕๖๗	- ไม่ได้ดำเนินการกิจกรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากแต่ละคนก็ติดภารกิจ ในหน้าที่ของตนเอง - สิทธิประกันสังคม ใช้ได้กับบางโรงพยาบาลที่ทำข้อตกลงกับ สำนักงานประกันสังคมเท่านั้น	- กำหนดวันในการจัดทำกิจกรรมให้ชัดเจน เพื่อจะได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น - ควรเตรียมตัวตามที่แพทย์แนะนำ ก่อนเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
๑.	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มี ความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ตามหลักสูตร ดังนี้ - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - หลักสูตรนายช่างโยธา	๑๒๐,๐๐๐	๓๒,๐๐๐ ๓๑,๐๐๐ ๓๔,๐๐๐	๑-๑๘ พ.ค.๒๕๖๗ ๙-๒๗ ก.ค.๒๕๖๗ ๖-๒๔ ส.ค.๒๕๖๗
๒.	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้าน การมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ - จัดโครงการอบรมคุณธรรมและ จริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงานส่วนตำบล	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗
๓.	โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สمانสามัคคี ในองค์กร	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ - โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากรสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗ กันยายน ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ ของแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ
๔.	การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ - โครงการจัดความรู้ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
๕.	การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ - มีระบบ Free Wifi เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ
๖.	การพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการเสร็จแล้ว ดังนี้ - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่ม ทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรม - โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	๒๕,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	

ส่วนราชการ	อัตรา กำลัง	ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
	กองคลัง							
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนปิ่นเต๋								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสำนักกอ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๒	๔๒	๔๔	-	+๑	+๒	