



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลฝักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ของเทศบาลตำบลผักตบ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการบุคคลส่วนถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ. พ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

เทศบาลตำบลผักตบ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

๑.รายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	หมายเหตุ
		ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ				
๑.	๑)การวางแผนอัตรากำลังคน ๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	√			ประกาศใช้แผน ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ กรณีปรับปรุงประกาศใช้แผนฯ เมื่อ ก.อบต. เห็นชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๑ ครั้ง
๒.	๒)การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ๒.๑ การสรรหาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งและบรรจุแต่งตั้งในส่วนราชการภายในสังกัดเทศบาลตำบลฝักติบตามกรอบตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	√			๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	มีการดำเนินการถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ๑.รับโอนบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่ง ๓ ราย ๒.สรรหาพนักงานจ้าง ๒ ราย

๑.รายงานผลการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	หมายเหตุ
		ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ				
๓.	๓)การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลประจำปีและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ	√			๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มี.ค.๒๕๖๘ และ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-แบบประเมินของพนักงานและลูกจ้างทุกคน ทั้ง ๒ คน รอบการประเมินมีความครบถ้วนถูกต้อง ตามรูปแบบการ
๔.	๔)การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย ๔.๑ การจัดทำประมวลคุณธรรม และกรอบแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลฝักติบ	√			เดือน เมษายน ๒๕๖๘	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	-ไม่มีข้อร้องเรียนการปฏิบัติงานและพฤติกรรมต่างๆของเจ้าหน้าที่

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	ผลการเบิกจ่าย	หมายเหตุ
		ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ				
๑.	การพัฒนาบุคลากร -การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	√			๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
๒.	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ -จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	√			๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-บุคลากรสามารถเลื่อนระดับสอบเปลี่ยนสายงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้อง
๓.	-การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	√			๑ ต.ค.๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘ และ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	-มีการพิจารณาเลื่อนขั้นให้แก่พนักงานละพนักงานจ้างตามจำนวนโควตา สำหรับผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลฝักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	ผลการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรม	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาใน การดำเนินการ
๑.	นายภูมิราช ศิริภักดิ์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	สถาบันพัฒนาการ บุคลากร	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๓๙,๐๐๐	๔-๒๔ ม.ค.๒๕๖๘
๒.	น.ส.ปณิชา ช่างอาจ น.ส.ทศวรรณ พรหมสวัสดิ์	นักวิชาการศึกษานัก นักทรัพยากรบุคคล	-	โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการระบบ ศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ประจำปี ๒๕๖๘	สำนักงานส่งเสริม การปกครองส่วน ท้องถิ่นอุดรธานี	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๙,๘๐๐	๑๗-๑๘ ต.ค.๒๕๖๘
๓.	นายชัยญา ภูพานใบ	ปลัดเทศบาล	-	การประชุมและ สัมมนาทางวิชาการ สมาคมสันนิบาต เทศบาลแห่งประเทศไทย	สมาคมสันนิบาต เทศบาลแห่ง ประเทศไทย	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๖,๓๑๖	๑๗-๑๙ ก.ย.๒๕๖๘
๔.	น.ส.สุพัตรา บุญอยู่ น.ส.ทศวรรณ พรหมสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง นักทรัพยากรบุคคล	เชิงปฏิบัติการ ด้านบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	โครงการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๙,๘๐๐	๑๔-๑๖ ก.พ. ๒๕๖๘

๒. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)

เทศบาลตำบลฝักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ชื่อหลักสูตร/วิชา	หน่วยงานที่จัด	ผลการดำเนินการ โครงการ/ กิจกรรม	ผลการใช้ จ่าย งบประมาณ	ช่วงระยะเวลา ในการ ดำเนินการ
๕.	น.ส.แอนนา วรรณอุดม	นักวิชาการตรวจสอบ ภายในชำนาญการ	-	เพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบ ภายในของอปท.	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นร่วมกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๔,๙๐๐	๑๓-๑๗ ม.ค. ๒๕๖๘
๖.	นายทวี แ่งทม น.ส.ผกายมาศ พินิจการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ	-	แนวทางการจัดทำ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๙	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน สมเด็จพระเจ้าพระยา	ดำเนินการเสร็จสิ้น	๙,๘๐๐	๑๓-๑๕ มิ.ย. ๒๕๖๘

ปัญหาและอุปสรรค

๑.เนื่องจากเทศบาลตำบลฝักตบ มีการรับโอนพนักงานเทศบาล และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงในสายงานบริหาร ทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคลเพิ่มขึ้น จึงต้องหาทางแก้ไขต่อไป

๒.เนื่องจากกระหว่างการฝึกอบรมพนักงานต้องออกปฏิบัติงานเพื่อเหลือประชาชนไปพร้อมกัน ทำให้ได้รับการฝึกอบรมไม่ต่อเนื่อง และมีเวลาฝึกอบรมน้อย จึงอยากให้ผู้จัดโครงการเพิ่มเวลาการฝึกอบรมขึ้น

๓.การสรรหาบุคลากรยังไม่ครบตำแหน่งว่าง ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

๔.บุคลากรยังขาดความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข

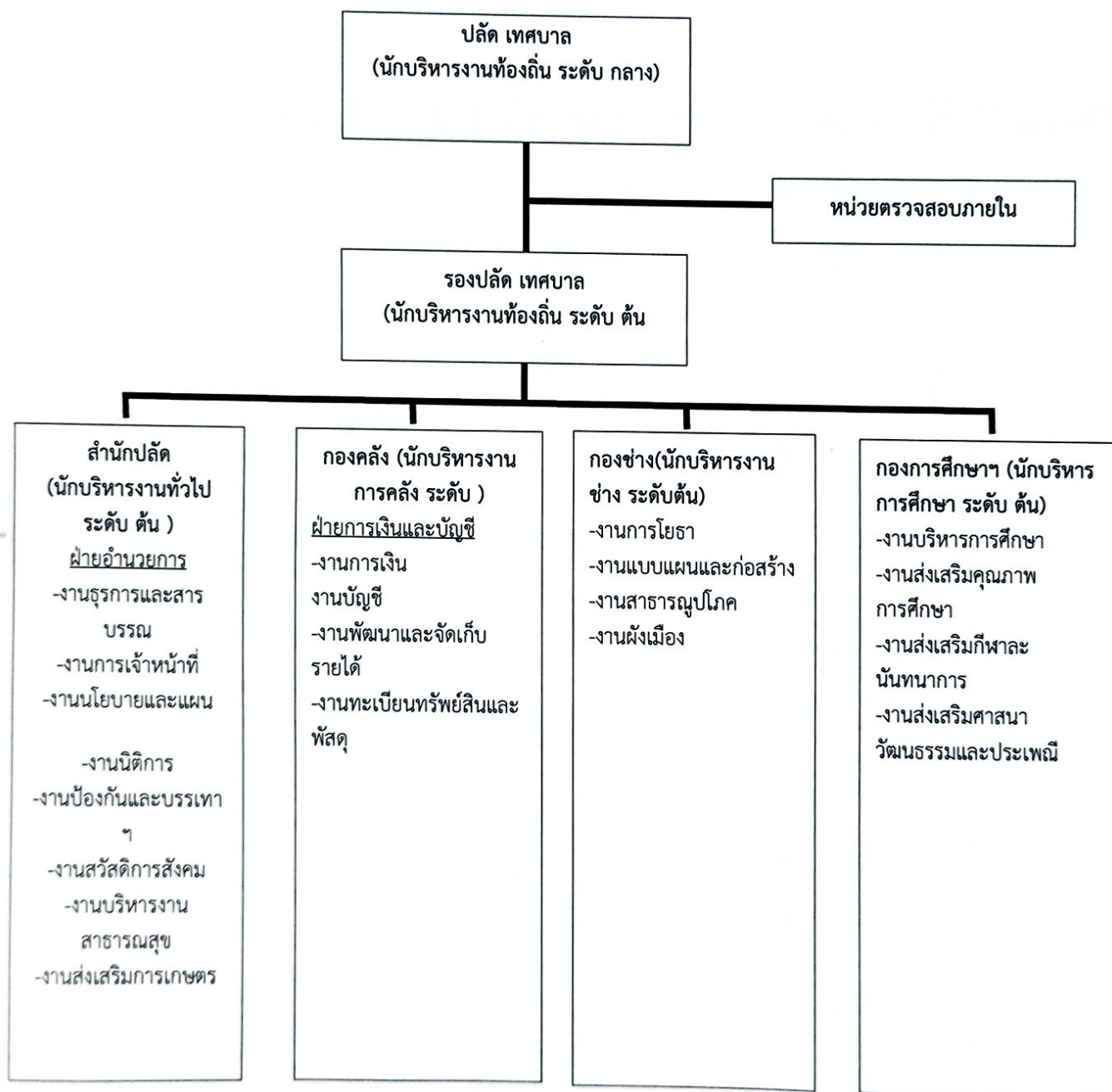
๑.เพิ่มโครงการฝึกทักษะและกิจกรรมสันทนาการเพื่อความผ่อนคลาย และการจัดกิจกรรมเน้นการระดมความคิด และความสามัคคีในหมู่คณะ

๒.ในส่วนค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคล งานการเจ้าหน้าที่จะหาแนวทางแก้ไข เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อไป

๓.สรรหาพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการมาปฏิบัติงานหรือพัฒนา องค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔.ดำเนินการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติให้ตรงตามภารกิจ ในตำแหน่งว่าง

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	รวม
มีนครอง	๒	๐	๒๔	๗	๖	๓๙
ว่าง	๐	๑	๒	๓	๑	๗
รวม	๒	๑	๒๖	๑๐	๗	๔๖

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลผักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒	รองปลัดเทศบาลตำบล(นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑	<u>สำนักปลัด เทศบาล(๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒	<u>ฝ่ายอำนวยการ (๑)</u> หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๓	<u>งานสารบรรณและธุรการ</u> นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๕	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๖	<u>งานนโยบายและแผน</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๘	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๙	พนง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๑	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๒	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีนครอง
๑๓	ยาม	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔	<u>งานนิติการ (๒)</u> นิติการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓)</u> นักป้องกันและบรรเทา ฯ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๖	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๗	<u>งานสวัสดิการสังคม (๔)</u> นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๑๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	<u>งานบริหารงานสาธารณสุข (๕)</u> นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
๒๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	มีนครอง
๒๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	มีนครอง
๒๓	<u>งานส่งเสริมการเกษตร (๖)</u> นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเดิม
รวม		๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-๑			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	<u>กองคลัง (๑๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒	<u>ฝ่ายการการเงินและบัญชี (๑)</u> หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓	<u>งานการเงิน</u> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	<u>งานการบัญชี</u> นักวิชาการและบัญชี (ปก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖	<u>งานพัฒนารายได้ (๒)</u> ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	<u>งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	<u>ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</u> <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๓)</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๙	<u>เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	<u>ผช.จพง.พัสดุ</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑	<u>คณงานทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม		๘	๘	๘	๘	+๑			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒	งานการโยธา (๑) นายช่างโยธา (ปง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๔	งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖	งานสาธารณูปโภค (๓) นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๘	งานผังเมือง (๔) - พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
รวม		๗	๗	๗	๗				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา (๑)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ปก.) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ทุกศูนย์)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีคนครอง
๕	ครู คศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
๖	ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๘	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีคนครอง
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครอง
	งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ (๓)								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม (๔)								
	-								
รวม		๒๑	๒๒	๒๒	๒๒				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๑	๑	๑	๑				

๒.๗ การจำแนกระดับวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	-	-	๒	๓	๘	-	๑๓
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	-	-	๓	-	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๗	๔	๑๓	๑๖	-	-	๔๐
รวม	๗	๔	๑๕	๒๒	๘	-	๕๖
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๕	๗.๑๔	๒๖.๘	๓๙.๓	๑๔.๓	๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑)นักบริหารงานทั่วไป ๒)นักบริหารงานการคลัง ๓)นักบริหารงานช่าง ๔)นักบริหารงานการศึกษา	๑)นักจัดการงานทั่วไป ๒)นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๓)นักพัฒนาชุมชน ๔)นิติกร ๕)นักป้องกันฯ ๖)นักวิชาการเงินและบัญชี ๗)นักวิชาการศึกษา	๑)เจ้าพนักงานธุรการ ๒)เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓)เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔)เจ้าพนักงานพัสดุ ๕)นายช่างโยธา ๖)เจ้าพนักงานธุรการ (ช่าง)

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒	๔๑.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	๕	๑	-	๖	๔๘.๐๐
วิชาการ	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๓	๔๒.๗๐
ทั่วไป	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๔	๔๓.๕๐
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๕.๗๐
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๒	๕	๖	๗	๑๐	-	๘	๓๕	๔๒.๕๔
รวม	-	๒	๗	๖	๘	๑๘	๔	๑๑	๕๖	๔๖.๐๐
คิดเป็นร้อยละ	-	๓.๖	๑๒.๕	๑๐.๗๑	๑๔.๓	๓๒.๑๔	๗.๑๔	๑๙.๖๔	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-	-	-	-	-	-
	รวม				

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๔	๒	๑๕,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้แก่หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาภัย หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายฯ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๒	๔	๖๘,๕๐๐	๖๗,๐๐๐	๑๐๘,๕๐๐	การฝึกเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๘๓,๕๐๐	๑๒๗,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐					

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒)บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	-	๒	๘,๐๐๐	-	๘,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓)บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๖	๑๖	๑๖	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร(๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑)การพัฒนาตนเอง ๒)การสัมมนา	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม						๑๕๘,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๘,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๐	๐	๐	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑)โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการใช้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๔	๔	๔	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม						๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑)บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒)โครงการจัดกิจกรรมด้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒)บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑)โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๔,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒)โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๒	๕๒	๕๒	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม						๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๘๓,๕๐๐	๑๒๗,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑๕๘,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๘,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	๔๓๖,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๖๙๓,๕๐๐	๗๒๙,๐๐๐	๗๓๒,๕๐๐	