

**รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ อำเภอบางบาล จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง	การวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้คนสอดคล้องกับภารกิจใน ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ กำหนดอัตรากำลังสอดคล้องกับ ภารกิจในความรับผิดชอบ	- ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ	
๒. การสรรหาและคัดเลือก	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง รวมทั้ง การคัดเลือก บุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึง การดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	- องค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรด้วยความโปร่งใส	๑. มีการสรรหาและเลือกสรรบุคคล แต่งตั้ง ที่มีความรู้ ความสามารถที่ สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตาม ความสามารถ และมีโปร่งใสและ ยุติธรรม ตามหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคล ๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๓. การบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>การผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม</p>	<p>๑. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. มีการจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่งการบริหารผลตอบแทน ๓. มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล</p>	
<p>๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>การส่งเสริมและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังกะทะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	<p>- บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน</p>	<p>มีการตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม</p>	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๕. สวัสดิการและค่าตอบแทน	การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร	- บุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบล ว่างกะทะ ได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น	มีการตั้งงบประมาณการกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	
๖. คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่างกะทะ ประมวล มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และมีความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผูกพันในองค์กร มากยิ่งขึ้น	การจัดสรรงบประมาณในข้อบัญญัติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น	

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๗. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	การเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร	- พนักงานส่วนตำบลมีทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	มีการส่งเสริมการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถถึงงานของบุคคลอื่น อยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง	
๘. ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้องเคอะเขิน ส่วนตำบลได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย	- พนักงานได้รับความปลอดภัยใน ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยในการทำงาน	กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔	

ปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ประกอบกับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำนวนจำกัด จึงทำให้การดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน ได้ไม่ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง เนื่องจากงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ในปีงบประมาณถัดไปเห็นควรดำเนินการให้มีการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการเข้ารับฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายต่อไป

รายชื่อบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับ ที่	ระยะเวลาการฝึกอบรม	หลักสูตร	ผู้เข้าอบรม/ตำแหน่ง	หน่วยงานที่จัดอบรม/ สถานที่อบรม
๑	๖ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔	อบรมโครงการหลักสูตร แนว ทางการปฏิบัติราชการท้องถิ่นยุค ใหม่ NEW NORMAL	- นางสาวณภัสสาฎกญ์ มณีพงศภัคดี นักวิชาการ ตรวจสอบภายในชำนาญการ -นางวิรัชยาภรณ์ คำภีราช ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญ การ	โรงแรมแอมบาสซา เดอร์ ซิตี้ จอมเทียน พัทยา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
๒	๗ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔	อบรมโครงการ หลักสูตร แนวทาง ในการจัดทำงบประมาณด้าน โครงสร้างพื้นฐานและแนวทางวิธี ปฏิบัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การขอรับ เงินอุดหนุนเฉพาะกิจสำหรับงาน โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๕	- นายสำเริง สอสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - นายทิวัดต์ ช่วยกลาง ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญ งาน	โรงแรมสยามซีพารา ไดซ์ สัตหีบ อำเภอสัต หีบ จังหวัดชลบุรี
๓	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร เพิ่ม ประสิทธิภาพการพิจารณาบังคับ ใช้กฎกระทรวงกำหนดลักษณะ อาคารประเภทอื่นที่ใช้ประกอบ ธุรกิจโรงแรม พ.ศ. ๒๕๕๙ และ กฎกระทรวงตามกฎหมายควบคุม อาคารซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมที่มีผลบังคับใช้แล้วและที่ ใกล้มีผลใช้บังคับออกตามความใน พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒	- นายสำเริง สอสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - นายทิวัดต์ ช่วยกลาง ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญ งาน	โรงแรมตักสิลานคร อำเภอมือง จังหวัด มหาสารคาม
๔	๒๘ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร สัมมนา การเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคลข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	- ว่าที่ ร.ต. อาทิตย์ ออกุ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	โรงแรมรอยาแกรนด์ อำเภอมือง นครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา
๕	๑๑ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร การ ประยุกต์ใช้ Excel ในการคำนวณ ค่าวัสดุรวมต่อหน่วยของการ ก่อสร้างอาคาร การคำนวณค่างาน ต้นทุนต่อหน่วย (Unit Cost) ของ งานทางสะพานและท่อเชื่อม และ งานชลประทาน ตามเกณฑ์และ วิธีการกำหนดราคากลางงาน ก่อสร้างของทางราชการ	- นายสำเริง สอสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	โรงแรมสตาร์ คอน เวนชั่น อำเภอมือง จังหวัดระยอง

รายชื่อบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับ ที่	ระยะเวลาการฝึกอบรม	หลักสูตร	ผู้เข้าอบรม/ตำแหน่ง	หน่วยงานที่จัดอบรม/ สถานที่อบรม
๖	๒๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร ส่งเสริม ความรู้ในการแก้ข้อกล่าวหา	- นางสาวนิภาพร ทักษิณธานี ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกะทะ - นายสำเร็จ สอสูงเนิน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - นางสาวปิยนันท์ วังชมภู ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	โรงแรมสบาย อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา
๗	๔ - ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕	อบรมโครงการ อบรมสัมมนาการ พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และพิทักษ์สิ่งแวดล้อมจังหวัด นครราชสีมา ประจำปี ๒๕๖๕	- นายสุทธิพงษ์ น้อยสี ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป	โรงแรมรอยาแกรนด์ อำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา
๘	๒๘ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร การ จัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖	- นางสาวนิภาพร ทักษิณธานี ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลวังกะทะ	โรงแรมเจริญธานี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
๙	๒ - ๔ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร ปิดบัญชี สถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้วยโปรแกรม Excel	-นางสาวนาเรีรัตน์ ดีสวน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	โรงแรมอำนวยการสุข อำเภอเมือง จังหวัด ขอนแก่น
๑๐	๒๒ - ๒๔ กันยายน ๒๕๖๕	อบรมโครงการ หลักสูตร การ เผยแพร่ความรู้เพื่อพัฒนาทีม ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์คัดกรอง	- นายสุทธิพงษ์ น้อยสี ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป	โรงแรมสตาร์เวิลด์ บาฮี รีสอร์ท อำเภอ เมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลอัตรากำลัง การให้โอน (ย้าย) ไปหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง/	หน่วยงานสังกัดเดิม	หน่วยงานสังกัดใหม่	วันที่มีผล
๑	ว่าที่ ร.ต. อาทิตย์ ออกούν	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กะทะ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	เทศบาลตำบลขมิ้น อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์	๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
๒	นางสาวบงกชรัตน์ บุญประคม	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กะทะ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	องค์การบริหารส่วนตำบล กฤษณา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา	๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

ข้อมูลอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	หน่วยงานสังกัด	วันที่มีผล
๑	นางสาวภัทราพร กลักระโทก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อิเล็กทรอนิกส์ - อุตสาหกรรม	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กะทะ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๒	นางสาวพัชรี เวชกามา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การตลาด	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กะทะ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๓	นางสาวเย็นฤดี เป็นสุข ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เคมี	องค์การบริหารส่วนตำบลวัง กะทะ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา	๑ กันยายน ๒๕๖๕

สรุปข้อมูลสถิติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้านที่	ประเด็นนโยบาย	จำนวน	หมายเหตุ
๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง - ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปรับเกลี้ย และ ยุบเลิก ตำแหน่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	-	
๒	การสรรหาและคัดเลือก - มีการบรรจุแต่งตั้ง - การรับโอน (ย้าย) พนักงาน - การให้โอน (ย้าย) พนักงาน	๓ ราย - ราย ๒ ราย	
๓	การบริหารผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑๔ ราย ๓ ราย ๑๙ ราย	
๔	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานอื่น	๙ ราย	
๕	สวัสดิการและค่าตอบแทน - เบิกค่าเดินทางไปราชการกรณีไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่	๑ คน	อยู่เวรประจำจุดให้บริการ ประชาชนในช่วงเทศบาลปีใหม่ และสงกรานต์
๖	คุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	- ราย	-
๗	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	มีการส่งเสริมการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร
๘	ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	การจัดสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ - กิจกรรม ๕ ส ภายใน สำนักงาน

สรุปข้อมูลด้านสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ช่วงปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ว่าง	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง (พ.ค.๒๕๖๕)
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
สำนักปลัด								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	ว่าง	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจ.ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์ (พจ.ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	ว่าง	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	ว่าง	ว่าง	ว่าง	-	-	-	ว่าง

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่ง
๒. ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างซึ่งร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหา ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกไม่สามารถรับโอนได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความรู้
๓. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร