รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเทดไทย

อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๗๐
ที่ รอ ๘๗๑๐๑/ ๑๙๒ **วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ขอรายงานผลการดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ พร้อมทั้งขอรายงาน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรคในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ. ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล่า ยังมีบุคลากรในตำแหน่งสายบริหารที่ว่างมาเป็นเวลา ๑๐ ปีแล้ว คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ออกหลักเกณฑ์เงื่อนไขว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ต้องสรรหาคนมาแทนภายในกรอบระยะเวลา ๖๐ วัน ด้วยการรับโอนจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือประเภทอื่น เช่น โอนจาก อบต.ไป เทศบาล หรือ เทศบาลไป อบจ. หากสรรหาไม่ได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดต้องรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาด้วยวิธีสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกจากส่วนกลาง ตำแหน่งที่ถูกรายงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้ว จะถูกล็อกไม่ให้มีการโอนย้ายอีกต่อไป จนกว่ากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะสอบคัดเลือกตำแหน่งนั้นๆ และส่งรายชื่อขึ้นบัญชีไว้รอผู้ที่สอบได้เลือกเพื่อจะแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งในท้องถิ่นนั้น ซึ่งแต่ละปีที่มีการสอบผู้ที่สอบผ่านตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น มีจำนวนน้อยมาก และไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรอบระยะเวลา ๖๐ วัน นั้น สร้างปัญหาให้กับผู้ที่ต้องการโอนย้ายไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เนื่องจากตำแหน่งที่ถูกรายงานไปยังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะถูกล็อกไว้ ทำได้เพียงรอผู้ที่จะสอบผ่านจากการเปิดสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เท่านั้น การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าจึงเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นเนื่องจากภารกิจการดำเนินตามโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องมีผู้มีความรู้ความสามารถในหลักวิชาชีพช่างเพื่อควบคุมงานก่อสร้างให้ถูกต้องตามรายละเอียดรูปแบบรายละเอียดรายการของงานก่อสร้าง ซึ่งกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่ามีข้าราชการเพียงนายช่างโยธาอาวุโส เพียงตำแหน่งเดียวซึ่งไม่เพียงพอและขาดแคลนในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

ข้อเสนอแนะ/....

ข้อเสนอแนะในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรพิจารณาปรับปรุง แก้ไขหลักเกณฑ์การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นใหม่เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาเป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายบัญชาภูมิ สุรัมย์)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

- เพื่อโปรดพิจารณา

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวนัธภัทร เศษลือ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่แทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างงานและอัตรากำลัง	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- ปัจจุบันใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงานตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผน ฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
	๒.๓ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรประจำปี ๒๕๖๘	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๔ แจ้งบุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลนาทวี ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	- มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ โดยลงในเว็บไซต์ และจัดทำเป็นเอกสารที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	- มีการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้
๔. ด้านสวัสดิการ	๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- อยู่ระหว่างให้สำนัก/กอง ดำเนินการปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานให้เป็นปัจจุบัน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๒ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ
	๔.๓ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน โดยคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะของพนักงานทุกคน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้งบประมาณ

ข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร	วันที่เข้าร่วมอบรม/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้าร่วม	คิดเป็นร้อยละ (เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด)
๑	- โครงการฝึกอบรม การเข้าใจงานและบันทึกข้อมูลในระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวาชีพทางการศึกษาท้องถิ่น D-LEP สำหรับผู้ใช้งานระบบ ตำแหน่งครู	วันที่ ๒๒-๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๘	๓	
๒	- โครงการฝึกอบรม การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดใช้ไฟล์ Excel อัตโนมัติ ของโรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กิจการประปา สถานนานุบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๗	วันที่ ๒๔-๒๖ มกราคม ๒๕๘	๒	
๓	- โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำรุ่นที่ ๑๖	วันที่ ๒๙-๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	๑	
๔	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	วันที่ ๘-๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙	๑	
๕	- โครงการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ITA จังหวัดร้อยเอ็ด	วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๘	๑	
๖	- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น ท้องที่ คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	วันที่ ๒๓-๒๖ เมษายน ๒๕๖๘	๒๗	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามตำแหน่ง (ข้อมูล ณ. วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง	ข้าราชการ				ลูกจ้างภารกิจ/ทั่วไป				พนักงานราชการ				ลูกจ้างชั่วคราว
		กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	
บริหารท้องถิ่น														
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		๑											
๒	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		๑											
๓	หัวหน้าสำนักปลัด		๑											
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง		๑											
๕	ผู้อำนวยการกองช่าง		๑											
วิชาการ														
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑											
๗	นักจัดการงานทั่วไป		๑											
๘	นิติกร		๑											
๙	นักทรัพยากรบุคคล		๑											
๑๐	นักพัฒนาชุมชน		๑											
๑๑	นักวิชาการศึกษา		๑											
๑๒	ครู													
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑		๑										
ทั่วไป														
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ		๒											
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑											
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑											
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ		๑											
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑		๑										
๑๙	นายช่างโยธา	๑		๑										
รวม		๓	๑๖	๓										

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง	ข้าราชการ				ลูกจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป				พนักงานราชการ				ลูกจ้างชั่วคราว
		กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	บรรจุคนครอง	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	
พนักงานจ้าง														
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน						๑							
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์						๑							
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้						๑							
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						๔							
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก						๒							
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล						๑							
	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน						๑							
	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป						๒							
	พนักงานขับรยนต์ (ทักษะ)						๑							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร						๑							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						๑							
	ผู้ช่วยนายช่างโยธา						๑							
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า						๒							
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี						๑							
	พนักงานจ้างทั่วไป						๗							
รวม							๒๐							

สรุปข้อมูลสถิติจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มีคนครอง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๔
วิชาการ	๘
ทั่วไป	๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป	๗
รวม	๔๕

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลโดยขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เวลานานทำให้ขาดบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ งานบางตำแหน่งไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดดำแหน่ง ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการ วิธีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อลดภารกิจของงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. ส่งบุคลากรแต่ละกองเข้ารับการฝึกอบรม และสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและแบบประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในแบบประเมินป้องกันความผิดพลาดในการจัดทำแบบประเมินก่อนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หม
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ((ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองคลัง)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบ
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙				

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รอง ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานศูนย์สูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	