

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจและการ สรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และ กรอบ อัตรากำลังที่รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน	๑.๑.๑ จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ผู้บริหาร/ปลัด อบต./หัวหน้าส่วนราชการ/พนักงานส่วนตำบล ได้เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจต่างๆ มีความต้องการกำลังคนในตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครูฯ บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งและจำนวนเท่าใด ที่จะทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมกันปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคนเพื่อตอบสนองต่อภารกิจใน การบริการประชาชน โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ หมายเหตุ ในปี ๒๕๖๗ ไม่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๐	๘ พ.ค.๖๖-๒ ต.ค.๖๖
	๑.๒ ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเลื่อน ขึ้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/ เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรใน สังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่ เลือกปฏิบัติ ให้โอกาส บุคลากรทุกคนอย่างเท่า เทียมกัน	๑.๒.๑ การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการดังนี้ ๑) รับโอน ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก	๐	๑ ก.พ.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		๒) รับโอน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จากองค์การบริหารส่วนตำบลพะวอ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ๑.๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง ดังนี้ ๑) สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (สำนักปลัด) จำนวน ๒ อัตรา - ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์) (สำนักปลัด) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๒ อัตรา (กองสาธารณสุขฯ) - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) (กองสาธารณสุขฯ) จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (กองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา	๐ ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ ใช้ไป ๑๑,๘๐๐	๑ ก.พ.๖๗-๑ พ.ค.๖๗ ๒๖ ธ.ค.๖๖-๑ มี.ค.๖๗

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		๒) สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป -ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) (กองสาธารณสุขฯ) จำนวน ๑ อัตรา -ตำแหน่ง คนงาน (กองสวัสดิการสังคม) จำนวน ๑ อัตรา ๓) สรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป -ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (กองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ อัตรา -ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (กองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ อัตรา ๑.๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ๑) เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ๒๐ ราย ๒) เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. ๙ ราย ๓) เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๖ ราย โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด และได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่	ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ ใช้ไป ๑,๒๐๐ ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ ใช้ไป ๑,๒๐๐ ๐	๒๓ เม.ย.๖๗-๑ ก.ค.๖๗ ๒๗ พ.ย.๖๗-๑ มี.ค.๖๘ -ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ๑ ต.ค.๖๖-๓๑ มี.ค.๖๗ -ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ๑ เม.ย.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๗

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-ส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ตั้งไว้ ๑,๕๘๖,๐๐๐ ใช้ไป ๑,๕๖๒,๙๖๒	๑ พ.ย.๖๖-๑๕ ก.ย.๖๗
		-โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานผู้นำชุมชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและผู้นำชุมชน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ณ บ้านน้ำทรัพย์ จ.เพชรบุรี ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบบ้านทุ่งพร้าวพัฒนา จ.เพชรบุรี เทศบาลเมืองชะอำ เทศบาลบาลเมืองหัวหิน และชุมชนสะพานหิน จ.เพชรบุรี	ตั้งไว้ ๕๐๐,๐๐๐ ใช้ไป ๔๙๖,๗๕๐	๑๗ - ๒๐ เม.ย.๖๗
		-โครงการฝึกอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สู่มาตรฐานอาชีพ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ณ เทศบาลตำบลสามเงา	ตั้งไว้ ๑๐๐,๐๐๐ ใช้ไป ๙๒,๗๕๐	๘ - ๙ พ.ค.๖๗
	๒.๒ กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	-ดำเนินการจัดกิจกรรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่เทียนจำนำพรรษา	ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ ใช้ไป ๔๙,๙๕๐	๑๘ ก.ค.๖๗
	๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของส่วนราชการเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) สำหรับเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน	๐	๑ ต.ค.๖-๓๐ ก.ย.๖๗

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนา บุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ ทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
๒. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
๔. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๒. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองมีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๓. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้น แต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๔. แนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัย ใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และ แรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นในระบบฯ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น เป็นปัจจุบัน ครบถ้วน ถูกต้อง	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗
	๓.๓ การประเมินการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เสมอภาค ตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดทำแบบประเมินตัวชี้วัด ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ติดตาม รวมถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ อย่างเป็นธรรม เสมอภาค ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนด	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นพร้อมลงนามรับทราบทุกคน	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗
	๔.๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ไม่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕.ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน -จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์สวนสาธารณะ	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗
	๒. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีในกลุ่มของผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	-ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐	๐	๑ ต.ค.๖๖-๓๐ ก.ย.๖๗

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้วเพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

๒. สรุปสถิติอัตรากำลัง

ข้อมูลอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชบุรี ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายการ	รายละเอียด	จำนวน (ราย)
อัตรากำลังจำแนกตามแผนอัตรากำลัง	พนักงานส่วนตำบล ๔๘ คน	๑๔๖
	ครู ๑๘ คน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๗ คน	
	พนักงานจ้างทั่วไป ๓๓ คน	
อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	พนักงานส่วนตำบล ๒๐ คน	๑๐๔
	ครู ๙ คน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔๗ คน	
	พนักงานจ้างทั่วไป ๒๘ คน	
อัตรากำลังจำแนกตามส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน	๑๔๖
	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ คน	
	สำนักปลัด ๒๙ คน	
	กองคลัง ๑๓ คน	
	กองช่าง ๒๓ คน	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖๓ คน	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐ คน	
	กองสวัสดิการสังคม ๖ คน	

๓. สรุปสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ (ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

จำนวน ๘๙ ราย

จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

จำนวน ๑๐๔ ราย

$$= \frac{๘๙ \times ๑๐๐}{๑๐๔}$$

$$= ๘๕.๕๘$$

สรุปปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องแคบมีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๘ ของสายงานทั้งหมดที่มีผู้ครองตำแหน่งจริง