

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่ง	ข้าราชการ				พนักงานจ้างตามภารกิจ				พนักงานจ้างทั่วไป				ลูกจ้างชั่วคราว
		กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุคน ครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มีเงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุคน ครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มีเงิน	กรอบ อัตรากำลัง	บรรจุคน ครอง	ว่าง มีเงิน	ว่าง ไม่มีเงิน	
	สายทั่วไป													
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๒	นายช่างโยธา	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	สายงานการสอน													
๒๓	ครู	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๒๖	๒๔	-	-	๑๐	๙	๑	-	-				

สรุปข้อมูลสถิติจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่มีคนครอง (คน)
บริหารท้องถิ่น	๑
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๑๔
ทั่วไป	๔
สายงานการสอน	๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙
รวม	๓๓

ปัญหา/อุปสรรค

- ข้อจำกัดทางงบประมาณ :** การจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานรวมแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคในการเพิ่มอัตรากำลังหรือการเลื่อนระดับตำแหน่ง
- ขาดทักษะดิจิทัล :** บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน :** พนักงานบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ทำให้การประเมินอาจไม่สะท้อนผลงานที่แท้จริง
- ข้อจำกัดทางกฎหมาย :** มีระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

- การพัฒนาบุคลากรรายบุคคล :** ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้เป็นรูปธรรม และส่งเข้ารับการอบรมตามสายงาน
- การถ่ายทอดองค์ความรู้ (knowledge sharing) :** จัดให้มีระบบการทำงานคู่ขนานหรือการมีพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดงานให้กับผู้เข้ามาใหม่ ป้องกันปัญหาการขาดช่วงของงานเมื่อมีการโยกย้าย
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ :** นำระบบดิจิทัลมาช่วยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการสืบค้นข้อมูลระเบียบกฎหมาย
- การสร้างขวัญกำลังใจ :** ควรมีกระบวนการสื่อสารนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน