



รายงานผลการบริหาร

และ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่ทุ่ง

อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

กรอบอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด ใหม่
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านคูทุ่ง								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านพลับ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านสามเพี้ย								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๘	๔๙	๕๐	-	-	+๒	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลคูทุ่ง อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการแต่ละโครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา (ระบุเป็น ว/ด/ปี ที่เริ่มและ สิ้นสุดการดำเนินการ)	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง)	ข้อมูลสถิติ (จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/พัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๑.การวางแผนกำลังคน ๑.๑ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๑.๑ ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ๑.๒ ขอกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ได้ใช้งบประมาณ เนื่องจากใช้วัสดุที่มีใน สำนักงาน	เสนอเรื่องเพื่อขอความ เห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด ยโสธร รอบเดือนมกราคม ๒๕๖๖	สรุปอัตรากำลัง ข้าราชการ ๒๙ คน อัตรารว่าง ๖ คน มีคนครอง ๒๓ คน	ประชุมในรูปแบบ คณะกรรมการ ๑๑ คน
๒. การจัดอบรมบุคลากรใน สังกัด อบต.คูทุ่ง - โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ และศึกษาดูงาน อบต.คูทุ่ง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรใน สังกัด อบต.คูทุ่ง ที่ได้เข้ารับการอบรม มี ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น การนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะ เป็นการนำเอาความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการ ปฏิบัติราชการ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่ จำเป็นในการปฏิบัติราชการและสมรรถนะ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่า ของตนเอง เพื่อนร่วมงาน เป็นการพัฒนาเพื่อ เพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลคูทุ่ง ทุกระดับ	งบประมาณที่ตั้งใน ข้อบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๕๐,๐๐๐ บาท งบประมาณที่เบิกจ่าย จำนวน ๒๑๑,๒๙๐ บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๓๘,๗๑๐ บาท	ระหว่างวันที่ ๔ – ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖ สถานที่ดำเนินการ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลคูทุ่ง ๒) ศูนย์การถ่ายทอดเทคโนโลยี การกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสีย ตามแนวพระราชดำริภาค ตะวันออก จังหวัดจันทบุรี (เทศบาลตำบลพลับพลา ราษฎร์ อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี) ๓) ศูนย์กสิกรรมธรรมชาติโปง แรด อำเภอมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี ๔) เทศบาลตำบลเนินสูง อำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี	สรุปอัตรากำลัง ข้าราชการ ๒๙ คน อัตรารว่าง ๖ คน มีคนครอง ๒๓ คน	สรุปจำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม/พัฒนา ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๔ คน (ผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วยคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวน ๓๔ คน)

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๑. องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ซ้ำซ้อน กับหน่วยงานอื่น แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัด ของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจ ที่มากขึ้น

๒. การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิศวกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๔. กฎหมายหรือระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มให้ครบทุกงาน เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๒. บรรจุแต่งตั้งและรับโอนพนักงานส่วนตำบลให้ครบทุกตำแหน่งที่ว่าง
๓. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
๔. ศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง