



องค์การบริหารส่วนตำบลคูขุด

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจในความรับผิดชอบ โดยกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑. หัวหน้าฝ่ายการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) กองคลัง ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร กองส่งเสริม การเกษตร ๓. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ กองช่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒	ด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด	<p>๑. รายงานการสำรวจตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณภาพ</p> <p>๒. ตรวจสอบบัญชี ตำแหน่งสายงานที่ว่าง พร้อมรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง</p> <p>๓. มีการรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลสายผู้บริหารในราย</p> <p> ๑. นางสาวพลอย นิกระโทก ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p> สายงานผู้ปฏิบัติในราย</p> <p> ๑. นางสาวสุวิดา จัตนอก ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p> ๒. นางสาวเจนจิรา แบนโนนสูงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>๔. ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานจากประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘</p>

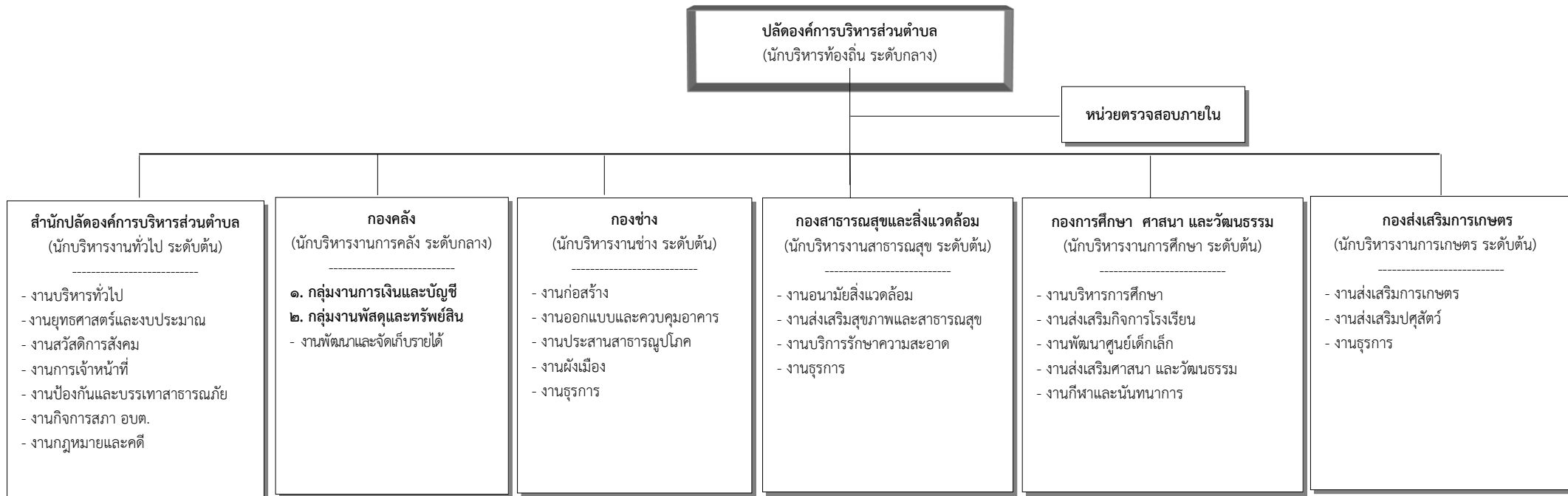
ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ ๔ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐	๒๓๙,๓๔๐	๔ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๘
		๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐	๑๓,๔๔๐	๕ กันยายน ๒๕๖๘
		กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		แผนการจัดการความรู้ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	แผนการจัดการความรู้ ด้าน แผนงานการบริหารทรัพยากร บุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็น เครื่องมือในการบริหารและ พัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง โดย เผยแพร่ความรู้แก่บุคคลกรใน สังกัดบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
		สำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	สำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อทราบ ความต้องการของบุคลากรใน สังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๔	ด้านเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานและปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	จัดทำคู่มือแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ แจ้งเวียนให้พนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานรับทราบ - ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ตรวจสอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	- การประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน - จัดทำสมรรถนะและนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน - กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีการปฏิบัติงานรายบุคคล - รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการ	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘ ๑ เม.ย. ๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
๖	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามระเบียบข้อบังคับของงานบริหารบุคคล	๒๔,๑๘๐	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
		การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี	ดำเนินการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๙๕๘,๖๙๕.๕๒	ธันวาคม ๒๕๖๘

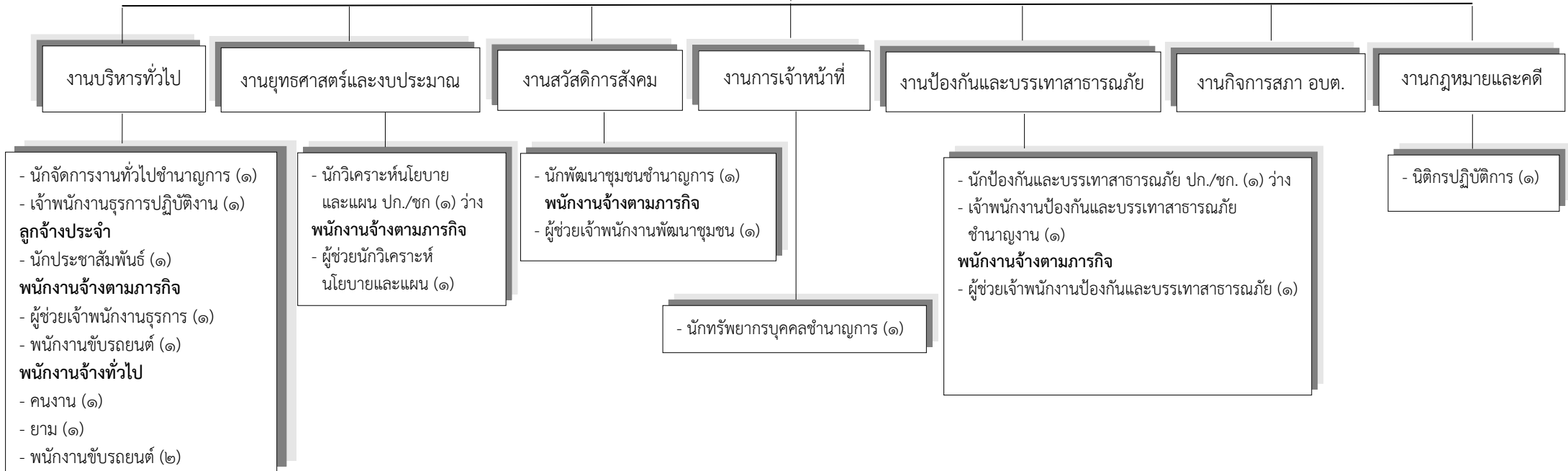
ลำดับ	นโยบายการบริหาร	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและการรักษาวินัย	๑. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.คูขาด พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐	๑๓,๔๔๐	๕ กันยายน ๒๕๖๘
		๒. โครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๘	ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคลดีเด่นตามโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้ ๑. นายพิสิษฐ์ สงพรหมราช นายช่างโยธาอาวุโส ๒. นางวรรณยุภา พันธวิศิษฐ์ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๓. นายเอกรัฐ ทองดีนอก นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ มอบใบประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘
		ส่งเสริมให้บุคคลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น นโยบายคุณธรรมจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด ประเภทสามัญ



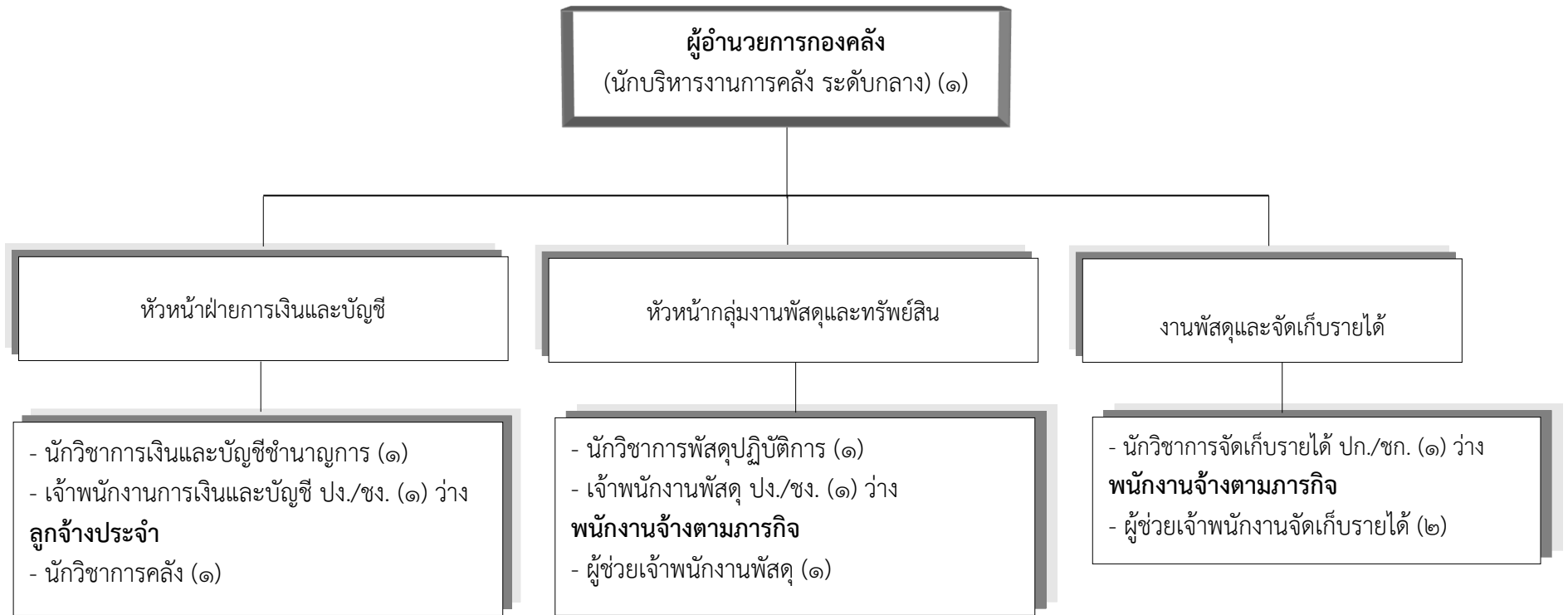
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



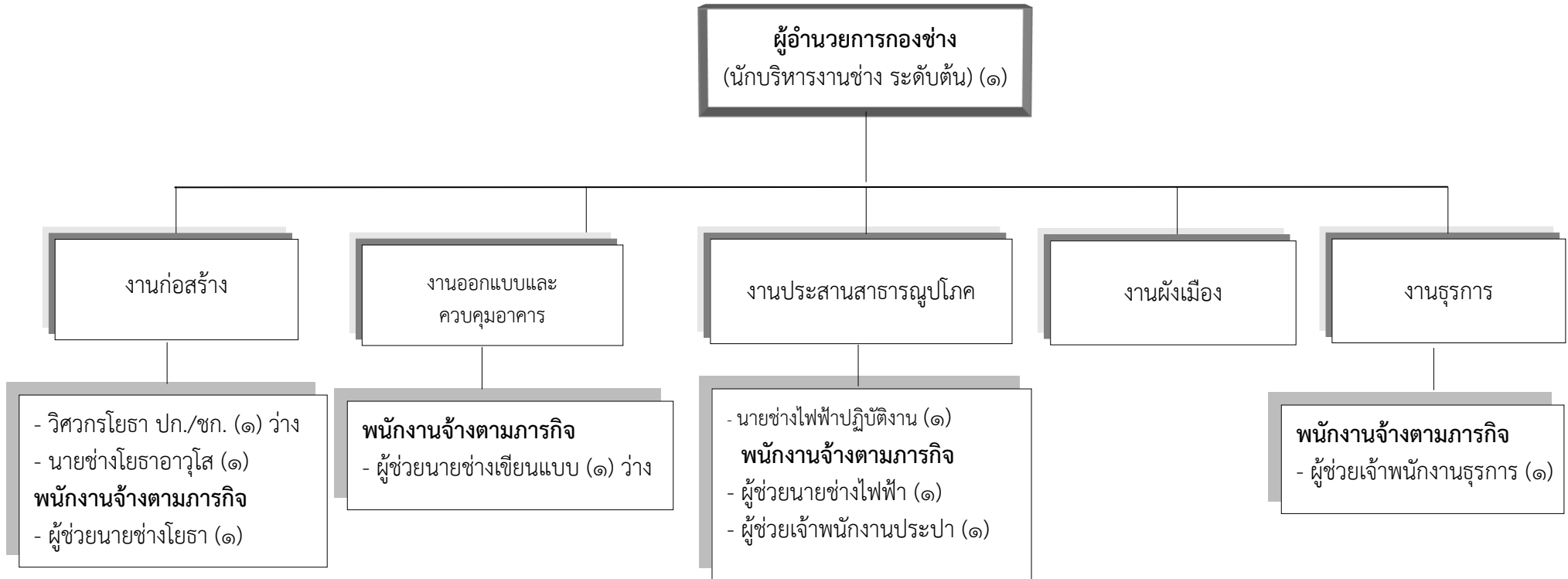
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๖	๐	๒	๑	๕	๔	๑๙
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๒	๑	๕	๔	๑๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างของกองคลัง



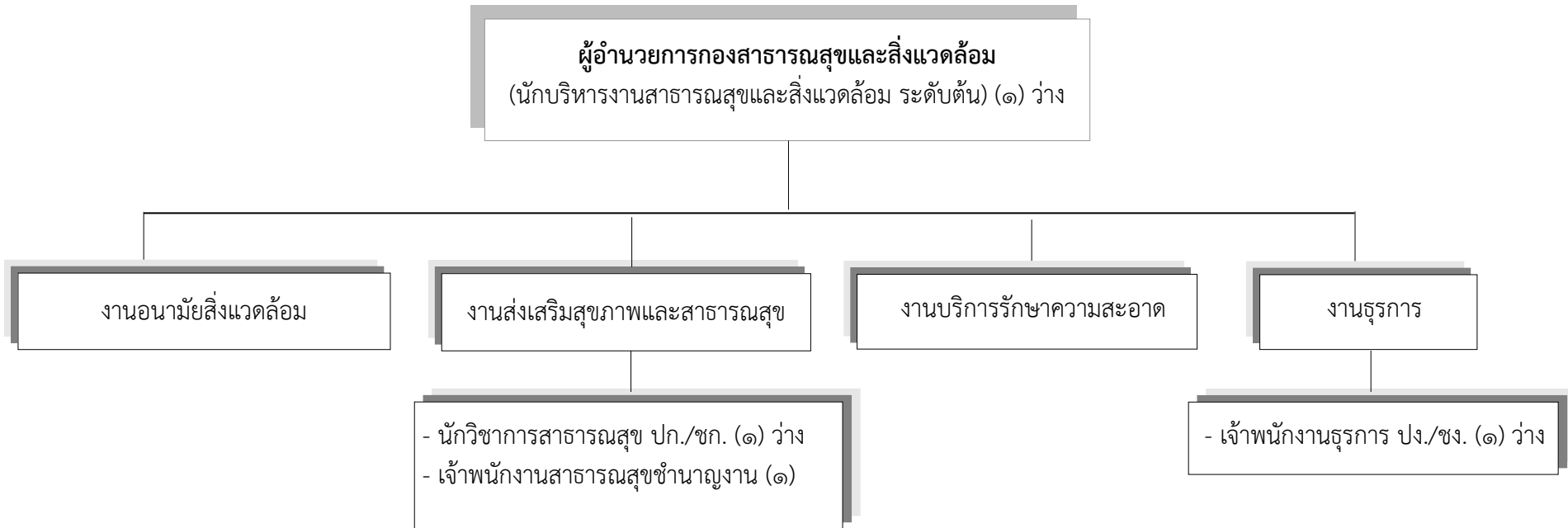
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๑	๐	๑	๓	๐	๒	๑	๓	๐	๑๒
มีนครอง	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๓	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๕

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๕	๐	๙
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๔	๐	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๒

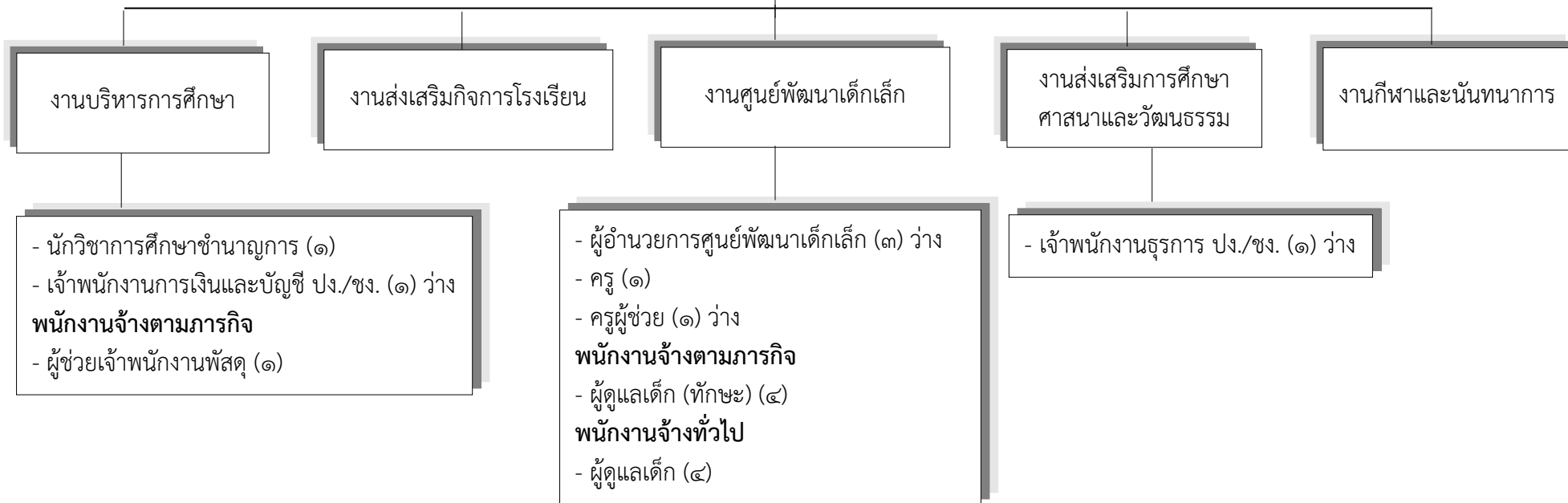
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔
มีนครong	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๓

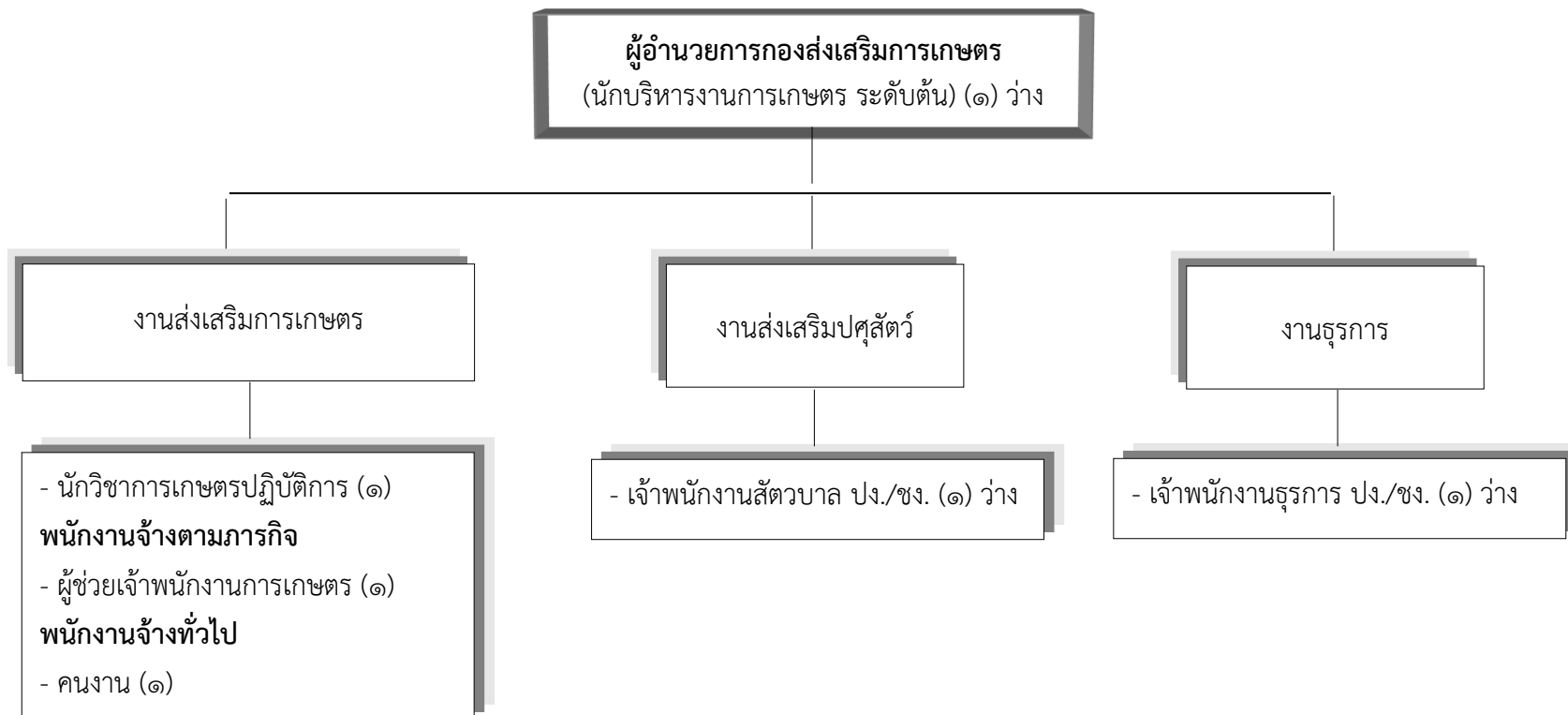
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพต.	ครู	ครูผู้ช่วย	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๓	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๕	๔	๑๘
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๓	๑๐
อัตรารว่าง	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๑	๘

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๑	๑	๖
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๑	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๔

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กำหนดตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล คูขาด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง								
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-๑	๐	-	-	-	ขอเปลี่ยนแปลง
(นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ)								ยุบเลิกตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“อยู่ระหว่างการ
								สรรหาของ ก.
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๐	+๑	๑				
รวม	๙	๘	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา								
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
	๓	๓	๓	๓	-	-	-	“การจัดสรร ได้ก็ต่อเมื่อกรมฯจัด สรรงบประมาณ
ครู								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)								
	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก								
	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร								
(นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ								
เจ้าพนักงานสัตวบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน								
	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	“อยู่ระหว่างการ สรรหาของ ก.อบต.
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗๐	๖๙	๗๐	๗๐	+๑	-	-	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูขาด สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนนั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อาจมีกิจกรรมอื่น ๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๒. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ดำเนินสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการ มาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. หน่วยงานมีการส่งเสริมการปรับ ทักษะคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ต่างๆ ที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยี สมัยใหม่มาใช้เพื่อให้ สอดคล้องกับระบบราชการ