

รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย อำเภอกาบัง จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการ แบ่ง ส่วนราชการและ การบริหาร อัตรากำลัง ของ อบต.สลุย ๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตร่า กำลังให้ สอดคล้องกับ โครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการและรองรับ ภารกิจของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล ๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ดาน การบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ กฎหมาย กำหนด	๑ .มีการประกาศใช้โครงสร้าง การ แบ่งส่วนราชการ และ กรอบ อัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้ เกิด ประโยชน์แก่ราชการและผลดี ต่อประชาชน ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตร่ากำลังที่ สอดรับกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วน ราชการและรองรับ ภารกิจ ขององค์ การบริหารส่วนตำบล ๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ ชัดเจน	๑. มีการปรับปรุงแผนอัตร่ากำลัง ๓ ป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อ รองรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ประ จำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณ การรายจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๖ และจ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๕ ของ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๓. เผยแพร่แผนผัง (Flow Chart) การ บริหารราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลสลุย และแผนผังโครงสร้างการแบ่ งส่วนราชการกรอบอัตร่ากำลัง ตาม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้ทราบ โดยทั่วกัน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	๑. สรรหาข้าราชการและ พนักงาน จ้างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ป ๒. สรรหาและเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ สอดคล้อง ตาม ภารกิจของ องค์การบริหารสวน ตำบล ๓. เพื่อดำเนินการวางแผน และ พัฒนาบุคลากร	๑. ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลัง อัตราที่ลาออกหรือโอนย้าย ๒. ควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านบ ริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้ ตั้ง งบประมาณวงเงินค่าใช้จ่าย เกินรอย ละ ๔๐ ของข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	๑. บรรจุแต่งตั้งพนักงานสวนสวน ตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา - ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๓. การประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรมและ มีความโปร่งใส ๒. การเลื่อนขั้น เงินเดือน พนักงานสวนตำบล ลูกจ้าง การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแสดงหลักฐานหรือข้อบ่งชี้ ความสำเร็จของงาน และการ ประเมินสมรรถนะถูกต้องตาม พจนานุกรมสมรรถนะครบถ้วน ตาม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อน เงินเดือนและการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป็นไป ตามประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๓. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิด จาก การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และ การเลื่อนขั้น เงินเดือน ๔. การตรวจประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (LPA) ดานประสิทธิภาพการบริหารงาน ทรัพยากร บุคคลผานเกณฑ์ การประเมินตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี บประมาณ ๒๕๖๕ ภายในเดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ผู้บริหารมีการประกาศนโยบาย และวางเป้าหมายการปฏิบัติงาน ประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกสวน ราชการ ๓. พนักงานสวนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (ผู้รับการ ประเมิน) จัดทำข้อตกลงตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ ประเมิน โดยแล้วเสร็จ ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือน เมษายนของทุกปี ๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มต้น รอบการประเมิน และ แง่ผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร ๕. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไป ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการฯ มีการประชุม

			๖. การคำนวณวงเงินที่ใช้ในการ เลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/ เลื่อน คาคอสมแทนพนักงานจ้าง ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ ๗. ประกาศอัตรารอของฐานใน การคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู พร้อมกับการมีคำสั่ง เลื่อนเงินเดือน ๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการอัตรา เงินเดือนในระบบ LHR ๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากร
--	--	--	---

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษา วินัย	๑. การส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม รวมถึงการป้องกันการ กระทำผิดจริยธรรม ๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้ บุคลากรรักษาวินัย ๓. การเขารวมรับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖	๑. การดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญ ประ โยชนหรือการบริการประชาชน ๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง จิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่ ๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ดาน จริยธรรมหรือความประพฤติ ของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง ตามช่องทางการ ร้อง เรียบ	๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ดำเนินการประกาศมาตรฐาน เกี่ยวกับวินัย และการเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจของบุคลากร ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ดำเนินการประกาศของทางการร้อง เรียบ ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ดำเนินการประกาศมาตรฐาน จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕. การสรรหา คนดี คนเก่ง	๑. เพื่อยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติ งานดี เด่น ๒. สร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาผล การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	๑. การประกาศบัญชีรายชื่อผู้มีผล การ ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. สรรหาบุคลากรดีเด่นเพื่อเป็น ขวัญกำลังใจและแบบอย่างที่ดี แก่ เพื่อนร่วมงาน	๑. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ทราบโดย ทัวกัน เพื่อยกย่องชมเชยและเป็นแบบ อย่างที่ดีในการ สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้แกบุคลากร ๒. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ ภายในและ ภายนอกองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. การพัฒนา บุคลากร	๑. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา รวมรับผิดชอบภาระงานของ องค์กรรวมกัน หรือเมื่อมีภาระ งาน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้ แก่บุคลากร	๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง ๒. บุคลากรได้การพัฒนาองค์ความรู้ จากการอบรมการฝึกอบรมหรือ สัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อยสายงาน ละ ๑ หลักสูตร หรือร้อยละ ๘๐ ของสาย งานทั้งหมด	๑. จัดทำคู่มือการเลื่อนเงินเดือน ขา ราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทาง การศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้อง ถิ่น ๒. จัดคู่มือ “การปฏิบัติงานการรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น” ๓. การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ๔. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ ๕. คู่มือปฏิบัติงานใช้ในการควบคุมงานและ การติดตามผลการปฏิบัติงานให้มี ความ ผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง ๖. มีการ พัฒนาองค์ความรู้ให้แกบุคลากรทั้งหมด

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๗. การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. บุคลากรได้รับการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. เกิดความรักความผูกพันต่อ องค์กรและหน้าที่การงาน ๓. จัดทำคู่มือหรือวางแผนทาง ความก้าวหน้าของสายงานของ บุคลากร ให้มีความคล่องตัวต่อ การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ของสวน ราชการ	๑ . ระบบการบริหารงานมีลักษณะ งานที่สร้างความมั่นคงและ ความก้าวหน้าแก่บุคลากร ๒. ความพอใจและความผูกพัน ของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง เขารับ ราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานสวนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เพื่อการ รับรู้และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจากเขารับ การสอบแข่งขันเพื่อสร้างความก้าวใน สายอาชีพ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล สอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน ๔. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรศึกษาพัฒนาและสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/สายงาน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม รวมในการเสนอแนะใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพ ที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	๑. การประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กร ปกครองสวนทองถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดานคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	๑. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒. มีสถานที่ทำงานที่น่ายุ นานำทำงาน ครบตามที่กำหนดการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองสวนทองถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดานคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับ การทำงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา มีจำนวน ๘ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง - องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อสอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย การกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจของส่วนราชการ เนื่องด้วยมีการลาออกและเกษียณอายุราชการของ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง แต่ดำเนินการไม่ทันในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เนื่องจากแต่ละส่วนราชการไม่สามารถกำหนดค่างานของแต่ละ ตำแหน่งได้จึงไม่สามารถจัดทำเอกสารสำหรับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ป เพิ่มขึ้นเนื่องด้วยมีการบรรจุพนักงานส่วนตำบลใหม่ จำนวน ๑ คน และรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพิ่ม ๒ คน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน - พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจระบบสมรรถนะและทักษะในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีได้ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และหลักฐานการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน นำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความรู้ เรื่องบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น การประชุมสภาท้องถิ่น การจัดทำข้อบัญญัติท้องถิ่น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เรียบร้อยแล้ว - การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ทำให้ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยเข้ารับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ((Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับผลคะแนน ระดับ A

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง - ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมภายในและภายนอกองค์กรเพื่อยกย่องเป็น แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานตางสายงานหรือสายงานที่เกื้อกูลกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนางานของตนเอง - บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม/ฝึกอบรม เลื่อนการจัดออกไปไม่มีกำหนด และปรับเปลี่ยนการอบรมเป็นระบบออนไลน์

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ระบบการบริหารงาน มีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากร มีความพึงพอใจต่อการ บริหารงานขององค์การบริหารสวนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ และด้านความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรที่เมืองคร ระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๒๕

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต - ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๕๕ โดยผู้บริหาร จะนำผลการประเมินความพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา - การประเมินสถานที่ทำงานที่นาอยู่ นาทำงาน ครอบคลุมเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมากที่สุด สูงกว่างบประมาณที่ผ่านมาที่ได้รับ ความพึงพอใจในระดับดีมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข มีจำนวน ๕ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

- ปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ตั้งงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีงบประมาณรายจ่ายจริงประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๕ ซึ่งการตั้งงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจ่ายจริง ดังกล่าวยังอยู่ในระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

- องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่แล้มาและปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการสรรหาและกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีภาระค่าใช้จ่ายน้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ทำให้สามารถกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างเคร่งครัด

- มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ สำหรับกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชน อย่างสูงสุด

๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

- องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ควรดำเนินการโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และฝออบรมให้ความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดย ปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

- การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ควรดำเนินกิจกรรมใหม่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ((Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมินและระดับต่ำกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา

๔. การสรรหาคนดี คนเก่ง

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

๕. การพัฒนาบุคลากร

- บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์ความรู้ได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

กรอบอัตรากำลัง	จำนวนอัตรา	มีคนครอง	ไม่มีคนครอง	หมายเหตุ
พนักงานสวนตำบล	๑๖	๑๓	๓	
ประเภทบริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๓	๓	-	
ประเภทวิชาการ	๕	๕	-	
ประเภททั่วไป	๓	๓	-	
พนักงานคร	๓	๓	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	๑๖	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๙	-	
รวม	๔๕	๔๒	๓	
คิดเป็นร้อยละ		๙๓.๓๓	๖.๖๗	

การแต่งตั้ง/โยกย้าย

ตำแหน่ง	บรรจุแต่งตั้ง	ไต่อาณ	รับอาณ	สถานะปัจจุบัน
ผู้อำนวยการกองคลัง	-	-	๑ กันยายน ๒๕๖๕	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา	-	-	๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางเรณู สว่างทั่ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรายงาน

(นายอนิรุท พลราม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลูย