

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

● ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.วัดตูม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.วัดตูม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.วัดตูม มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนและ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 	<ul style="list-style-type: none"> - อบต.วัดตูม มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และอบต.วัดตูมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - อบต.วัดตูม ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔) ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔มิถุนายน ๒๕๖๔ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

๑. ด้านการสรรหา(ต่อ)				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนฯ สรรหาพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร และประเพณีวิชาการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน อบต. วัตตุม มีความต่อเนื่อง มีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตรารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- อบต. วัตตุม ดำเนินประกาศการรับ โอนพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (กรณีปลดล๊อค) ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวัตตุม เรื่อง การรับโอน พนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ - อบต. วัตตุม ดำเนินการประกาศ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ประเภท วิชาการตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายในระดับ ปฏิบัติการ/ ชำนาญการจำนวน ๑ อัตรา ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ - อบต. วัตตุม ดำเนินการรับโอน พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร ราย นายอดิศักดิ์ คชาไพโร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	- การลดภาวะอัตรารว่างในองค์การบริหารส่วนตำบลวัตตุม เพื่อป้องกันการ ทำงานล่าช้าตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาด ประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p>	<p>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- เพื่อให้กระบวนการและวิธีการ พัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา</p>	<p>- อบต.วัดตูม มีการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร ถูกต้องและครบถ้วน</p> <p>- บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้</p>	<p>- อบต.วัดตูม มีการดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรโดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตาม สายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนา บุคลากร</p> <p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่ง บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● นายสน พูลสัมฤทธิ์ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม , นายพนธ์หิรัญย์ ลีสกุล ตำแหน่ง รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม , นางสาวสุไลมีะ ไชยธารี ตำแหน่ง หัวหน้า สำนักปลัด , นายอำนาจ มณีขำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง , นายอดิศักดิ์ คชาไพร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง และนายอนุสรณ์ กรุงวัชชะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร เตรียมพร้อม อปท.เป็นหน่วยรับงบประมาณตรง (เงิน อุดหนุนทั่วไป/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)กับ ทางสำนักงบประมาณตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ 	<p>- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิด ประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการ และวิธีการ พัฒนาตรงกับความต้องการ</p> <p>- ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการ พัฒนาด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องของ องค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอด ความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้</p>

			<ul style="list-style-type: none">● นายอำนาจ มณีขำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง , นางดวงรัตน์ เขยหอม ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี และ นางสาวอัจฉรา พรรณคงสมแก้ว ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ปิดบัญชี ด้วยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ฯลฯ● นางสาวอมรรัตน์ เฉลยบุญ ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานศาสนพิธี และงานรัฐพิธี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปี ๒๕๖๕● นางสาวศวิตา ไชยมัน ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร เจาะประเด็นการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
--	--	--	--	--

๓. ด้านการบำรุงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จักษา และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๒. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์ฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ <p>สาธารณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนตำบลวัดตูม ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม</p> <p>๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต</p> <p>๔. โครงการอบรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่ง และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ - ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต - เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรในสังกัด สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดตูมจัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น - องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดตูมจัดทำคำสั่งการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดตูมจัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา อบต. เข้าร่วมโครงการฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น - องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดตูมดำเนินการจัดทำคำสั่งการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - องค์กรบริหารส่วนตำบลวัดตูมมีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันทุจริต - ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม - การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น - เสริมสร้างกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

■ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

○ ด้านการพัฒนาบุคลากร

■ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น

■ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

○ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

■ เนื่องจากในปัจจุบันมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานเกิดความซับซ้อน และความไม่เป็นระบบขึ้นภายในองค์กร จึงทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจในการปฏิบัติงาน

■ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

○ ด้านการพัฒนาบุคลากร

■ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมควรดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

■ กระบวนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ควรให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

■ ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยต้องมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล

ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

■ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน โดยการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

■ กำหนดรูปแบบวิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน

○ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

■ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

■ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

■ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ โดยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะที่พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

สถิติการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

หัวข้อ	จำนวน			หมายเหตุ
	(๑ ต.ค. ๖๔ - ๓๑ มี.ค. ๖๕)	(๑ เม.ย. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕)	รวม	
๑. ด้านการสรรหา <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ● การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังฯ <ul style="list-style-type: none"> - การรับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานผู้บริหาร 	กรอบตำแหน่ง ๓๑ อัตรา	กรอบตำแหน่ง ๓๒ อัตรา ๑ คน	๓๒ อัตรา ๑ คน	
๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒ คน	๑๓ คน	๑๕ คน	
๓. ด้านการดำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	-	-	-	
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	-	-	-	