

รายงานผลการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากร

| ๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                          |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                                                                                          | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                              | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                            | งบประมาณ |
| ๑.๑ จัดทำแผน<br>อัตรากำลัง ๓ ปี<br>(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)<br>เพื่อใช้ในการกำหนด<br>โครงสร้างและกรอบ<br>อัตรากำลังที่รองรับ<br>ภารกิจขององค์การ<br>บริหารส่วนตำบล<br>แม่เจดีย์ใหม่ | <p>- เพื่อให้ องค์การ<br/>บริหารส่วนตำบลแม่<br/>เจดีย์ใหม่ มีโครงสร้าง<br/>การแบ่งงานและ<br/>ระบบงานที่เหมาะสม<br/>และไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>-เพื่อให้ องค์การบริหาร<br/>ส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่<br/>มีการกำหนดตำแหน่ง<br/>การจัดอัตรากำลัง<br/>โครงสร้างให้เหมาะสม<br/>กับอำนาจหน้าที่ของ<br/>องค์การบริหารส่วน<br/>ตำบลแม่เจดีย์ใหม่</p> <p>-เพื่อเป็นแนวทางใน<br/>การดำเนินการวางแผนการใช้<br/>อัตรากำลังของ<br/>พัฒนาบุคลากรของ<br/>องค์การบริหารส่วน<br/>ตำบลแม่เจดีย์ใหม่</p> | <p>- องค์การบริหารส่วน<br/>ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มี<br/>การจัดทำแผน<br/>อัตรากำลัง ๓ ปี<br/>ถูกต้องครบถ้วน และ<br/>ก.อบต.จังหวัด<br/>เชียงราย มี มติ<br/>เห็นชอบ พร้อมทั้ง<br/>ประกาศใช้แผน<br/>อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.<br/>๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p> | <p>- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยความ<br/>เห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่<br/>๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต. แม่เจดีย์ใหม่ ประกาศใช้แผน<br/>อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม<br/>๒๕๖๓</p> <p>- ดำเนินการ<b>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑</b><br/><b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</b> เพื่อประกาศโครงสร้างการแบ่ง<br/>ส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ<br/>กองหรือส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ให้<br/>เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ<br/>โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน<br/>ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน<br/>บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>- ดำเนินการ<b>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๒</b><br/><b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔</b> เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม<br/>รองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้<br/>สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การ<br/>เตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คณะกรรมการและ<br/>ผู้เกี่ยวข้อง</p> | <p>- ควรดำเนินการพิจารณา<br/>ปรับปรุงแผนอัตรากำลังใน<br/>ทุก ๆ ปีงบประมาณ<br/>เพื่อให้การกำหนด<br/>ตำแหน่งรองรับภารกิจของ<br/>หน่วยงาน และการ<br/>พิจารณาปรับปรุงภาระ<br/>งานให้สอดคล้องกับส่วน<br/>ราชการในปัจจุบัน</p> | -        |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                       | งบประมาณ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑.๒ จัดทำและ<br>ดำเนินการตามแผน<br>สรรหาข้าราชการ<br>และพนักงานจ้าง ให้<br>ทันต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง หรือ<br>ทดแทนอัตรากำลังที่<br>ลาออกหรือโอนย้าย | - เพื่อให้การ<br>ปฏิบัติงานภายใน<br>องค์กร มีความ<br>ต่อเนื่อง และมี<br>บุคลากร<br>รับผิดชอบในแต่<br>ละงานโดยตรง<br>เพื่อให้งานเกิดผล<br>สัมฤทธิ์มากที่สุด | - ไม่มีอัตรากำลังว่าง<br>ในแผนอัตรากำลัง ๓<br>ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -<br>๒๕๖๖ | ๑. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ ที่ว่าง<br>ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)<br>ในตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๓<br>พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็น<br>พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔<br><br>๒. ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภทตามทั่วไป ที่ว่าง<br>ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖<br>ในตำแหน่งคนงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔<br>ตามบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ | - การลดภาวะอัตรากำลังว่าง<br>ในองค์กรเพื่อป้องกันการดำเนินงาน<br>ที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลให้งานเกิด<br>ความล่าช้า เสร็จไม่ทันตาม<br>กำหนดเวลา ทำให้งานขาด<br>ประสิทธิภาพ | -        |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                      | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                                                           | งบประมาณ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>๑.๓ การรับสมัคร<br/>คัดเลือกบุคคลเพื่อ<br/>บรรจุและแต่งตั้งเข้า<br/>รับราชการหรือ<br/>ประกาศรับโอนย้าย<br/>พนักงานส่วนท้องถิ่น<br/>มาดำรงตำแหน่งที่<br/>ว่างหรือประกาศรับ<br/>สมัครบุคคลเพื่อ<br/>แลกเปลี่ยนสายงาน<br/>ที่สูงขึ้น</p> | <p>- เพื่อให้การ<br/>ปฏิบัติงานภายใน<br/>องค์กร มีความ<br/>ต่อเนื่อง และมี<br/>บุคลากร<br/>รับผิดชอบในแต่<br/>ละงานโดยตรง<br/>เพื่อให้งานเกิดผล<br/>สัมฤทธิ์มากที่สุด</p> | <p>- ไม่มีอัตรากำลังว่าง<br/>ในแผนอัตรากำลัง ๓<br/>ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ –<br/>๒๕๖๖</p> | <p>๑.ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานส่วน<br/>ท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.<br/>๒๕๖๔ – ๒๕๖๖<br/>๑.ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ<br/>๒. ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ<br/>๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน<br/>๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน<br/>เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล กรณีโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล<br/>ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่<br/>๑) รายงานสาวอรรถัย ปันเต็ม ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ<br/>ปฏิบัติงาน สังกัด กองช่าง เมื่อวันที่<br/>๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล<br/>แม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๒๘๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔<br/><b>ตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓</b><br/><b>มิถุนายน ๒๕๖๔</b></p> | <p>- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุ<br/>แต่งตั้ง ควรดำเนินการด้วยความ<br/>โปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>- การประกาศรับโอนย้าย<br/>พิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอน<br/>ให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้<br/>ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะ<br/>โอนย้าย</p> | <p>-</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการดำเนินงาน                       | วัตถุประสงค์                                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                                    | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                  | งบประมาณ |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑.๔ แต่งตั้ง<br>คณะกรรมการใน<br>การสรรหาและ<br>เลือกสรร | - เพื่อให้การ<br>ดำเนินการสรรหา<br>และเลือกสรร<br>บุคลากรเป็นไป<br>ด้วยความโปร่งใส<br>และเกิดความ<br>ยุติธรรม | - คณะกรรมการใน<br>การสรรหามีครบถ้วน<br>ทุกกระบวนการ และ<br>ปฏิบัติหน้าที่ด้วย<br>ความโปร่งใส | <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและ<br/>เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตามประกาศ<br/>องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อ<br/>สรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม<br/>๒๕๖๔ คำสั่งองค์การบริหาร<br/>ส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๑๑๖/๒๕๖๔ สั่ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม<br/>๒๕๖๔</p> <p>- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและ<br/>เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ<br/>พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่<br/>เรื่อง รับสมัครพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖<br/>พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์<br/>ใหม่ ที่ ๒๐๗/๒๕๖๔ สั่ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p> | - เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส<br>ไม่ควรจะกำหนดคณะกรรมการ<br>ออกข้อสอบและคณะกรรมการ<br>พิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุด<br>เดียวกัน | -        |

| ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร                                                                              |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                      |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                               | วัตถุประสงค์                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                    | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                        | งบประมาณ |
| ๒.๑ จัดทำ<br>แผนพัฒนา<br>บุคลากรประจำปี<br>และดำเนินการ<br>ตามแผนฯ ให้<br>สอดคล้องตาม<br>ความจำเป็น | - เพื่อเพิ่มพูนความรู้<br>ทักษะทัศนคติที่ดี<br>คุณธรรมและจริยธรรม<br>อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่<br>ราชการในทุก ๆ ตำแหน่ง<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - องค์การบริหารส่วน<br>ตำบลแม่เจดีย์ใหม่ มี<br>การจัดทำแผนพัฒนา<br>บุคลากรกำลัง ๓ ปี<br>ถูกต้องครบถ้วน<br>และก.อบต.จังหวัด<br>เชียงราย มีมติ<br>เห็นชอบพร้อมทั้ง<br>ประกาศใช้<br>แผนพัฒนาบุคลากร<br>๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔ –<br>๒๕๖๖) | - มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี<br><b>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</b> โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับ<br>การอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้<br>เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ | -เพื่อให้การพัฒนา<br>บุคลากรเกิด<br>ประสิทธิภาพควร<br>ดำเนินการสำรวจความ<br>ต้องการในการพัฒนาของ<br>บุคลากรแต่ละตำแหน่ง<br>เพื่อได้กระบวนการและ<br>วิธีการพัฒนาตรงกับ<br>ความต้องการ | -        |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                 | วัตถุประสงค์                                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                                                                      | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                              | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                        | งบประมาณ                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒.๒ กำหนด<br>เส้นทางการพัฒนา<br>บุคลากร เพื่อเป็น<br>กรอบในการ<br>พัฒนาบุคลากรแต่<br>ละตำแหน่ง                        | - เพื่อให้กระบวนการและ<br>วิธีการพัฒนาเกิด<br>ประสิทธิภาพ และตรงกับ<br>ความต้องการของ<br>บุคลากรแต่ละตำแหน่ง<br>และเพื่อให้เกิดความ<br>ต่อเนื่องในการพัฒนา | - บุคลากรมี<br>ประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน และสามารถ<br>นำความรู้ที่ได้รับจาก<br>การพัฒนา<br>ประยุกต์ใช้ในงานได้ | - มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการ<br>อบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนา<br>บุคลากรฯ                                                             | - ควรมีการส่งเสริมให้<br>บุคลากรเกิดการพัฒนา<br>ด้วยตนเอง และมีความ<br>ต่อเนื่องขององค์ความรู้<br>และสามารถที่จะ<br>ถ่ายทอดความรู้ สร้าง<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ | ค่าใช้จ่ายเป็นไปตาม<br>หน่วยงานที่จัดอบรม<br>ได้ตั้งงบประมาณตาม<br>ข้อบัญญัติ<br>ปีงบประมาณ ๒๕๖๖<br>จำนวน ๗๐๖,๐๐๐ บาท |
| ๒.๓ สร้างบทเรียน<br>ความรู้เฉพาะด้าน<br>ตามสายงานให้อยู่<br>ในระบบงาน E-<br>Learning                                  | - เพื่อสร้างองค์กรแห่ง<br>การเรียนรู้<br>- เพื่อสร้างวัฒนธรรม<br>องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน<br>หน่วยงาน                                                       | - บุคลากรเกิดการ<br>พัฒนาด้วยตนเอง<br>และเกิดประสิทธิภาพ<br>ประสิทธิผลในการ<br>ทำงาน                           | - ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ดำเนินการ<br>เรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-Learning ในวิชาความรู้<br>ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง                              | - ส่งเสริมให้เกิดการ<br>เรียนรู้ในทุก ๆ ตำแหน่ง<br>งานในองค์กร                                                                                                       | -                                                                                                                     |
| ๒.๔ ดำเนินการ<br>ประเมินข้าราชการ<br>ส่วนท้องถิ่นตาม<br>เกณฑ์มาตรฐาน<br>กำหนดตำแหน่ง<br>ในความรู้ ทักษะ<br>และสมรรถนะ | - เพื่อให้การพัฒนา<br>ถูกต้องและตรงตาม<br>เกณฑ์มาตรฐานตำแหน่ง                                                                                              | - บุคลากรได้รับการ<br>พัฒนาและนำความรู้<br>มาประยุกต์ใช้ในการ<br>ทำงานได้ตรงกับ<br>ตำแหน่ง                     | - หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน<br>กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับ<br>การอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่ง<br>ตามสายงาน | - จัดให้มีการพัฒนาด้าน<br>ความรู้ และด้านทักษะใน<br>การทำงานไปพร้อม ๆ<br>กัน เพื่อประสิทธิภาพใน<br>การทำงาน                                                          | -                                                                                                                     |

| ประเด็น<br>นโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน             | วัตถุประสงค์                                                                                                                               | ตัวชี้วัด                                                             | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                | งบประมาณ |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๒.๕ ดำเนินการ<br>ประเมินความพึง<br>พอใจของ<br>บุคลากร | - เพื่อวัดผลระดับความพึง<br>พอใจของบุคลากรในองค์กร<br>- เพื่อผลการประเมินมา<br>ปรับปรุงแนวทางและวิธีการ<br>บริหารทรัพยากรบุคคลใน<br>องค์กร | - บุคลากรเกิดความ<br>ผูกพันในการทำงาน<br>และมีความผูกพันกับ<br>องค์กร | - หน่วยงานมีการประเมิน<br>ความพึงพอใจของบุคลากร<br>ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร<br>สวัสดิการ สภาพแวดล้อม<br>การทำงาน บำเหน็จ<br>ความชอบ พร้อมทั้งติดตาม<br>และนำผลความพึงพอใจของ<br>พนักงานมาพัฒนา | - พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้<br>มีความหลากหลายและสามารถตอบสนองความ<br>ต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน | -        |

| ๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ                                                                                                                    |                                                                                                |                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                       |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                                                 | วัตถุประสงค์                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                                               | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                         | งบประมาณ |
| ๓.๑ ประชาสัมพันธ์<br>และเผยแพร่แนว<br>เส้นทาง<br>ความก้าวหน้าใน<br>สายงานตำแหน่งให้<br>บุคลากรทราบ                                                    | - เพื่อสร้าง<br>องค์กรแห่งการ<br>เรียนรู้<br>- เพื่อสร้างความ<br>เตรียมพร้อมให้<br>บุคลากร     | - บุคลากรสามารถทราบถึง<br>เส้นทางความก้าวหน้าใน<br>ตำแหน่งงานของตนเอง และ<br>สามารถเตรียมความพร้อมได้<br>ครบถ้วนสมบูรณ์ | - หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทาง<br>ความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ<br>พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว                                                                                                                                                              | - เสริมสร้างองค์ความรู้จาก<br>หลากหลายวิธี และแหล่ง<br>ความรู้ที่แตกต่างกัน                                           | -        |
| ๓.๒ ดำเนินการ<br>บันทึก แก้ไข<br>ปรับปรุง ข้อมูล<br>บุคลากรในระบบ<br>ศูนย์ข้อมูลบุคลากร<br>ท้องถิ่นแห่งชาติ ให้<br>ถูกต้อง ครบถ้วน<br>และเป็นปัจจุบัน | - เพื่อให้ข้อมูล<br>บุคลากร<br>ครบถ้วน และ<br>เป็นปัจจุบัน                                     | - ข้อมูลบุคลากรในระบบ มี<br>ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อย<br>ละ ๑๐๐                                                          | - หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะ<br>ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ<br>แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วน<br>ตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา                                                                                         | - เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับ<br>เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ<br>ระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการ<br>ฝึกอบรมบ่อยครั้ง | -        |
| ๓.๓ จัดให้มี<br>กระบวนการ<br>ประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานราชการ<br>ที่เป็นธรรม เสมอ<br>ภาค และสามารถ<br>ตรวจสอบได้                                      | - เพื่อสร้างความเป็น<br>ธรรม ความ<br>โปร่งใส และ<br>สร้างมาตรฐานใน<br>การประเมินผล<br>ในองค์กร | - กระบวนการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น<br>ธรรม เสมอภาคและสามารถ<br>ตรวจสอบได้                              | - หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชา<br>ตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ<br>ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ<br>และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ<br>เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | - การดำเนินการแต่งตั้ง<br>คณะกรรมการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย<br>ความชอบธรรม                             | -        |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                                                                                        | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                 | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                            | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                           | งบประมาณ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๓.๔ จัดให้มีการ<br>พิจารณาความดี<br>ความชอบ ตามผล<br>การปฏิบัติหน้าที่<br>ราชการอย่างเป็น<br>ธรรม เสมอภาค<br>และสามารถ<br>ตรวจสอบได้                                                         | - เพื่อสร้างขวัญ<br>และกำลังใจใน<br>การปฏิบัติ<br>ราชการของ<br>บุคลากร<br>-พิจารณาเลื่อน<br>ขั้นเงินเดือน<br>เป็นไปตามผล<br>การประเมินและ<br>ประกาศ<br>หลักเกณฑ์ | - บุคลากรได้รับการพิจารณา<br>เลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง<br>ครบถ้วน ทุกคน                                                                                     | - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่<br>๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติ<br>หน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการพิจารณา<br>เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔<br>ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุม<br>ดังกล่าว | - จัดทำประกาศหลักเกณฑ์<br>การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน                           | -        |
| ๓.๕ ดำเนินการ<br>พิจารณาความดี<br>ความชอบการ<br>ปฏิบัติหน้าที่<br>ราชการประจำปี<br>พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อยก<br>ย่องชมเชย แก่<br>บุคลากรดีเด่น ด้าน<br>การปฏิบัติงานและ<br>คุณประโยชน์ต่อ<br>สาธารณชน | - เพื่อสร้างขวัญ<br>และกำลังใจ<br>ให้กับบุคลากร<br>- เพื่อยกย่องเชิด<br>ชูเกียรติแก่<br>บุคลากรดีเด่น<br>ด้านการ<br>ปฏิบัติงานและ<br>คุณประโยชน์ต่อ<br>สาธารณชน  | - องค์การบริหารส่วนตำบล<br>แม่เจดีย์ใหม่ จัดทำประกาศ<br>ยกย่องและมอบเกียรติบัตร<br>ให้แก่บุคลากรที่มีผลการ<br>ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ใน<br>รอบปีงบประมาณ | - จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่<br>บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น จำนวน ๒<br>ราย ได้แก่<br>๑. นางสาวพรจันทร์ มิตรมุสิก<br>๒. นายพนมไพล์ จันทะมา                                                                                                      | - ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน<br>และเว็บไซต์หลักขององค์กร<br>เพื่อยกย่องและเป็นขวัญ<br>กำลังใจให้กับบุคลากร | -        |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                                                           | วัตถุประสงค์                                                                                | ตัวชี้วัด                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                         | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                             | งบประมาณ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------|
| ๓.๖ จัดให้มีการ<br>พัฒนาคุณภาพชีวิต<br>ที่ดี แก่บุคลากร ใน<br>ด้านสภาพแวดล้อม<br>การทำงาน ด้าน<br>ความปลอดภัยใน<br>การทำงาน ด้าน<br>การมีส่วนร่วมใน<br>การทำงาน | - เพื่อสร้างความผาสุกใน<br>องค์กร<br>- เพื่อสร้างคุณภาพชีวิต<br>การทำงานที่ดีของ<br>บุคลากร | - บุคลากรรู้สึก<br>ปลอดภัย มี<br>ความสุขในการ<br>ทำงานและมีความ<br>ผูกพันกับองค์กร | - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่าง<br>ครบถ้วน<br>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล<br>- จัดที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน<br>- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ | - จัดกิจกรรม/โครงการ<br>เพื่อสร้างความสามัคคีใน<br>องค์กร | -        |

| ๓. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                                                                                                    | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                        | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                         | งบประมาณ                                                                                                                                                                                                            |
| ๔.๑ แจ้งให้<br>บุคลากรในสังกัด<br>รับทราบถึงประมวล<br>จริยธรรม<br>ข้าราชการส่วน<br>ท้องถิ่น และ<br>ข้อบังคับองค์การ<br>บริหารส่วนตำบล<br>แม่เจดีย์ใหม่ ว่าด้วย<br>จรรยาบรรณ<br>ข้าราชการส่วน<br>ท้องถิ่น | - เป็นเครื่องมือกำกับ<br>ความประพฤติของ<br>ข้าราชการ<br>- ยึดถือเป็นหลักการ<br>และแนวทางปฏิบัติ<br>อย่างสม่ำเสมอ<br>- ให้เกิดพันธะผูกพัน<br>ระหว่างองค์กรและ<br>ข้าราชการในทุกกระดับ | - จัดทำประกาศประมวล<br>จริยธรรมของข้าราชการ<br>ประจำปี<br>- มีแนวทางปฏิบัติตามประมวล<br>จริยธรรม | - ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ<br>ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น<br>และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่<br>เจดีย์ใหม่ ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ<br>ส่วนท้องถิ่น<br>- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม<br>ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงานส่วนตำบลและ<br>พนักงานจ้าง<br><br>- โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ พรบ.<br>ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ | - เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย<br>ส่งเสริมความรู้ในด้านประมวล<br>จริยธรรม | -<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>งบประมาณตาม<br>ข้อบัญญัติ<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๖ จำนวน<br>๒๐,๐๐๐ บาท<br><br><br><br><br><br><br><br>งบประมาณตาม<br>ข้อบัญญัติ<br>ปีงบประมาณ<br>๒๕๖๖ จำนวน<br>๒๐,๐๐๐ บาท |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนการ<br>ดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                                                                        | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                     | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                            | งบประมาณ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๔.๒ ให้<br>ผู้บังคับบัญชา<br>มอบหมายงานแก่<br>ผู้ใต้บังคับบัญชา<br>อย่างเป็นธรรม ไม่<br>เลือกปฏิบัติ รวมถึง<br>การควบคุม กำกับ<br>ติดตาม และดูแล<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาให้<br>ปฏิบัติงานตาม<br>หลักเกณฑ์แนวทาง<br>ระเบียบ และ<br>กฎหมายที่<br>เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่</li> <li>- เพื่อป้องกันความมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ จัดทำคำสั่งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่ ที่ ๔๑๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ</li> </ul>                  | -        |
| ๔.๓ ส่งเสริมให้<br>บุคลากรปฏิบัติงาน<br>ตามแผนการ<br>เสริมสร้าง<br>มาตรฐานวินัย<br>คุณธรรม จริยธรรม<br>และการป้องกัน<br>การทุจริตประจำปี<br>งบประมาณ พ.ศ.<br>๒๕๖๔ – ๒๕๖๖                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน</li> </ul>                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน</li> </ul> | -        |

## ➤ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### ๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เจดีย์ใหม่มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

### ๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร
- ๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
- ๒.๓ องค์กรมีการวางแผนและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

## ➤ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่าง ๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่น ๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุ คดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน