



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
ที่ ชร ๗๘๑๐๑/๐๕๗๒ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

เรื่องเดิม

ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เพื่อขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการองค์การและการบริการ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะมีประสพการณ์ในการทำงาน เพิ่มแนวคิดในการพัฒนาตำบลป่าซาง สร้างแรงจูงใจ เพิ่มขวัญ กำลังใจ ให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เป็นที่ยอมรับของประชาชนในตำบล นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ขอรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ ตามเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

ข้อเสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ควรรณรงค์พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อปรับปรุงการทำงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวรวุฒิ วงศ์ไชย)
นักจัดการงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....

(นางสาวกัญญ์ฉวีล วันติ)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางนิรมล พรสีบ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

- ทราบ ดำเนินการตามข้อเสนอ



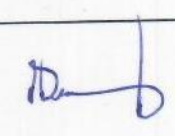
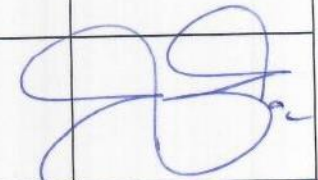



(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

รับทราบ

- ดำเนินการแจ้งพนักงานในสังกัดต่อไป

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางนิรมล พรสีบ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายทรงเกียรติ ศรีกันไชย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ท.ป
๓	นางสาวกัญญ์ธวัล วันดี	หัวหน้าสำนักปลัด	
๔	น.ส.นงศ์คราญ คำน้อย	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕	นายสาธิต ธิกุล	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๖	นางนิรมล พรสีบ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ อบต.ป่าซาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อให้ อบต.ป่าซาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง - เพื่อเป็น แนวทางใน การดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง 	<p>อบต.ป่าซาง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบพร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ และ อบต.ป่าซางประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม รองรับภารกิจหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรดำเนินพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆ ปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

๒.ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผน สรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้างประเภททั่วไปและตามภารกิจ ที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่ล่าช้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ทำให้งานขาดประสิทธิภาพ
๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	- เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เมื่อ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ๒. นักวิชาการศึกษา เมื่อ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ ๓. นายช่างโยธา เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๔. นิติกรปฏิบัติการ เมื่อ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม -การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอนย้าย

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	- เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเกิดความยุติธรรม	- คณะกรรมการในการสรรหา มีครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามคำสั่ง อบต.ป่าซาง ที่ ๔๓๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕	- เพื่อความยุติธรรมและโปร่งใส ไม่ควรที่จะกำหนดคณะกรรมการออกข้อสอบและคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้อสอบเป็นชุดเดียวกัน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.ป่าซาง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกำลัง ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้ง ประกาศ ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่งเพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับ ความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในงานได้	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๑. นางสาวกัญญธวัช วันดี (หัวหน้าสำนักปลัดฯ) หลักสูตร โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรลำดับขั้นตอการบริหารงานบุคคล พนักงานจ้าง การสรรหา การกำหนดกรอบอัตรากำลัง สิทธิสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ของพนักงานจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕	-ควรมีการส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดการพัฒนากับตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๒. นายวรวิทย์ วงศ์ไชย (นักจัดการงานทั่วไป) หลักสูตร โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หลักสูตรลำดับขั้นตอการการบริหารงานบุคคล พนักงานจ้าง การสรรหา การกำหนดกรอบ อัตรากำลัง สิทธิสวัสดิการการประเมินผลการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนและการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ของ พนักงานจ้างองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๒๖-๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. นางสาวพรพิมล ลีภักดิ์แก้ว (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน) โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “การปฏิบัติระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๔. นางสาวนงคราญ มณีจันสุข (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฝึกปฏิบัติการ ตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน และวิธีปฏิบัติงานของหน่วย รับตรวจ(สำนัก/กอง) ตามที่ พรบ.วินัยฯ กำหนด” รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๕-๗ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๕. นางสาวยุภาพร พรหมใจยู (นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การจัดเก็บภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างตามหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข ตามกฎหมายภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ระหว่าง วันที่ ๑๐-๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งาน ระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (L TAX ONLINE) ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๖. ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและคณะครู โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๗-๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ โรงแรม ทีคการ์เด็น จังหวัดเชียงราย</p> <p>๗. บุคลากรทางการศึกษาและคณะครู โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการใช้ไฟล์โปรแกรม Excel บันทึกบัญชีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ของสถานศึกษา สังกัด อปท.(โดยนำข้อมูลจริงของแต่ละ ศพด. ของผู้เข้าอบรมมาบันทึกบัญชีในวันอบรม ระหว่างวันที่ ๔-๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒ โรงแรมเทวราช อำเภอเมือง จังหวัดน่าน</p> <p>๘. นายวสันต์ บุคติ (นายช่างโยธาปฏิบัติการ) โครงการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการใช้งานระบบปฏิบัติการศูนย์บริหารจัดการน้ำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ระหว่างวันที่ ๑-๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมแกรนด์รัม อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
			<p>๙. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย อปท.และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น วันพฤหัสบดี ที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง</p> <p>๑๐. ๙. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๓ สร้างบทเรียนความรู้ เฉพาะ ด้านตามสายงาน ให้อยู่ใน ระบบงาน E-learning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาด้วย ตนเอง และเกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลใน การทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ ELearning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง ในระบบ Local Mooc	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆ ตำแหน่งงานใน องค์กร
๓.๔ ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะใน การทำงานไปพร้อมๆ กัน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๑ จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	- หน่วยงาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดย ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานให้เป็นไปโดย ความชอบธรรม
๔.๒ จัดให้มีการพิจารณาความ ดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร - พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ /๒๕๖๕ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน และรายงานการประชุม	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน

๕. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง และสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน
๕.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง
๕.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกำรกลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้จักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.๔ จัดให้มีการพิจารณาความ ดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถ ตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นไปตามผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่าน กระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตาม คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการ ประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน
๕.๕ ดำเนินการการพิจารณา ความดีความชอบการปฏิบัติ หน้าที่ราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยกย่องชมเชย แก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรดีเด่น ด้านการ ปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน	-อบต.ป่าซาง จัดทำ ประกาศยกย่องและมอบ เกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่ มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น จำนวน ๓ ราย ได้แก่ ๑.นางนิรมล พรสีบ ปลัด อบต. ๒. น.ส.จุฑารัตน์ เกษมราษฎร์ นักทรัพยากร บุคคล ๓. นายเกียรติคุณ แก้วสอน นักวิชาการศึกษา	-ประชาสัมพันธ์ใน หน่วยงานและเว็บไซต์ หลักขององค์กรเพื่อยก ย่องและเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากร

๖. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๑ แจงให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าซาง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	-จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบ ประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ประมวลจริยธรรม
๖.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ ได้ตรงกับ ตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ -เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานที่ซ้ำซ้อน	- อบต.ป่าซาง จัดทำ คำสั่งแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ป่าซาง ที่ ๕๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	-การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริม สร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	-แผนการ เสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณ ธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริมความรู้ในด้าน ดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกัน การทุจริต คอร์รัปชัน
๖.๔ โครงการอบรมรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและ สมาชิกสภา อบต. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ บุคลากรสามารถ นำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต -เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ศีลธรรมจริยธรรม สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน -เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงาน เป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีใน องค์กร	-ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อย กว่า ๗๐% -ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความ พึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐%	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าซาง พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกคน โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียง เชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าซาง ตำบลป่าซาง อำเภอเวียง เชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย	จัดโครงการอบรมในปีถัดไป นอกสถานที่

๗. ด้านการรักษาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้า ในสายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อบุคลากรทราบถึงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๗.๒ ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่แนวทางการ ความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง	-เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจและสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน	- ให้บุคลากรในสังกัดเกิดความผาสุก ความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติ	- หน่วยงาน มีแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง - หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ตรงกับความต้องการที่ได้ดำเนินการสำรวจ	-ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเป็นประจำทุกปี เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรค
๘.๒ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	-เพื่อสร้างความผาสุกในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร	-บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดพื้นที่พักผ่อนและพักทานอาหารกลางวัน - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๘.๓ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	-บุคลากรเกิดความผาสุกในการทำงาน และมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงาน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	-พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซางมีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด

ตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๑ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน