

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

➤ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ป่าตึง	๑) อบต.ป่าตึงมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก.อบต.จังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑) ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และ อบต.ป่าตึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ <u>๒.๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> ๑) งานการเงินและบัญชี <u>๒.๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง</u> ๑) งานบริหารงานคลัง ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานพัฒนารายได้ ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๖) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑) ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			๒.๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒) งานจัดหาพัสดุ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สิน ๔) งานบริหารสัญญา	
๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ของ อบต.ป่าตึง เพื่อให้การประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใน อบต.ป่าตึงเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓	๑) อบต.ป่าตึงมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก.อบต. จังหวัดเชียงราย มีมติเห็นชอบมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๒) ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๔ และ อบต.ป่าตึง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑. งานนิติการ ๒. งานการพาณิชย์ ๓. งานสวัสดิการสังคม ๔. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๗. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๘. งานบริการสาธารณสุข ๙. งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑๐. งานส่งเสริมสุขภาพ ๑๑. งานป้องกันและควบคุมโรค ๑๒. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๒. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๒.๑ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๒.๒ งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๒.๓ งานสรรหาและเลือกสรร ๒.๔ งานบุคลากรทางการศึกษา ๒.๕ งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ๒.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ๒.๗ งานสิทธิและสวัสดิการ ๒. กองคลัง(๐๔) ๑. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒. งานจัดหาพัสดุ ๓. งานงานทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานบริหารสัญญา ๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี ** ๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒. ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง	

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๖ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๓. กองช่าง(๐๕) ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานผังเมือง ๔. งานการโยธา ๕. งานวิศวกรรมโยธา ๖. งานสถาปัตยกรรม ๗. งานสาธารณูปโภค ๘.งานสำรวจและออกแบบ ๙. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๑๐. งานควบคุมการก่อสร้าง ๑๑. งานจัดการคุณภาพน้ำ ๑๒. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘) - ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานแผนงานและโครงการ ๓. งานบริหารงานทั่วไป ๔. งานการเงินและบัญชี	

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๖. งานการศึกษาอบรมและอัยาศัย ๗. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๘. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๙. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๐. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๑๑. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๒. งานกิจการโรงเรียน ๑๓. งานวิชาการ ๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๑.๓ การจัดตั้งกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑) เพื่อให้ อบต.ป่าตึงมีการ กำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลังโครงสร้างตามอำนาจ หน้าที่ของ อบต.ป่าตึง	๑) อบต.ป่าตึงมีการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ก.อบต. จังหวัดเชียงรายมีมติเห็นชอบ มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑) การจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ และ อบต.ป่าตึง ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งาน การศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์และจัดทำ แผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน เฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถาน ประกอบการงานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค	๑) ควรดำเนินการ พิจารณาปรับปรุงแผน อัตรากำลังเพื่อรองรับ ภารกิจของหน่วยงาน และปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น เนื่องจากขาด อัตรากำลังคน

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการ ทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งาน รักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งาน บริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน ควบคุมโรคงานเวชปฏิบัติครอบครัว งาน หลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและ คุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์ สาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริม สนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพ และอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและ จิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการ รักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนา ระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่ง ปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ ผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งาน ป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งาน สัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม ประประเมินผลกระทบด้าน สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก ด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและ สารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้มอบหมาย	
๑.๔ จัดทำและดำเนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการ ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด	๑) อัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการดำเนินการตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑) การรับโอนนายจรรววัฒน์ รักพอ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัด ทต.หลาย งาว อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย มาแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัด สำนักปลัด อบต.ป่าตึง ๒) รับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสาย งานผู้บริหาร ราย นางปณิดา เนตรสุวรรณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึงที่ ๕๘๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ๓) รับโอนข้าราชการ อบจ.ลพบุรี นายธรรมบุญ กันทะวงศ์ ตำแหน่งเจ้า พนักงานธุรการ ตามคำสั่งอบต.ป่าตึง ที่ ๒๒๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	- การสรรหาอัตราเพื่อ ทดแทนตำแหน่งว่าง ป้องกันงานล้นคน ซึ่ง ส่งผลให้เกิดปัญหา ความล่าช้า เกิด ข้อผิดพลาด ทำให้ ประสิทธิภาพการ ทำงานลดลง

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงาน ส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	๑) เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กรมีความต่อเนื่อง และมี บุคลากรรับผิดชอบในแต่ละสาย งานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผล สัมฤทธิ์มากที่สุด	๑) อัตราตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีการดำเนินการตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑) รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ร้องขอ กสธ.ให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง) ๒) รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ร้องขอ กสธ.ให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	การประกาศรับ โอนย้ายพิจารณา คุณสมบัติของผู้ขอโอน ให้ตรงกับตำแหน่งและ ความรู้ความสามารถ ของผู้ที่ประสงค์จะ โอนย้าย
๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการ สรรหาและเลือกสรร	๑) เพื่อให้การดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็นไปด้วย ความโปร่งใส และเกิดความเป็น ธรรม	๑) มีคณะกรรมการในการสรร หาครบถ้วนทุกกระบวนการ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ โปร่งใส	๑) ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง	เพื่อความเป็นธรรม และโปร่งใสไม่ควรจะ กำหนดคณะกรรมการ ออกข้อสอบ และ คณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกข้อสอบเป็นชุด เดียวกัน
๑.๗ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพของข้าราชการทุก ตำแหน่ง ๒) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	๑) บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความถูกต้อง	๑) ดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทชำนาญการพิเศษ ๑. นางสาวสุณี โกเสนโต ตำแหน่งครู ตาม คำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๒๓๐/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	นำผลงานที่ใช้ ประกอบการเลื่อน ระดับในแต่ละตำแหน่ง งาน เก็บรวบรวมเป็น องค์ความรู้ขององค์กร (KM)

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			๒.รายงานงาสาริกา ปันมา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึง ที่ ๔๓๘/๒๕๖๕ สังกัด วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕	

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๒.๑จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้อง ตามความเป็น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม จะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	อบต.ป่าตึง มีการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถูกตั้งครบถ้วนและ ก.อบต. จังหวัดเชียงรายมีมติเห็น ชอบพร้อมทั้งประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณา บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนา ความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	เพื่อให้การพัฒนา บุคลากรเกิดประสิทธิ ภาพควรดำเนินการ สำรวจความต้งการ ในการพัฒนาของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและ วิธีการพัฒนาตรงกับ ความต้องการ
๒.๒กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร แต่ละตำแหน่ง	เพื่อให้กระบวนการและวิธี การพัฒนา เกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้งการ ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ในการพัฒนา	บุคลากรมีประสิทธิภาพใน การทำงาน และสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนามาประยุกต์ใช้ใน งานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าว หน้าในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ดังนี้ ๑. นางสาวสุณี โกเสนตอ ตำแหน่งครู ๒. นางทัศนพร จักรสาน ตำแหน่งครู ๓. นางพนอม ตีปะตัง ตำแหน่งครู เข้าร่วมโครงการ ฝึกอบรมการประเมินผลงานครูเพื่อให้มีวิทยฐานะสูง ชั้นของข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของ ท้องถิ่น รุ่นที่ ๑ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ ๔. นางคิพร ตุ่นแก้ว ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ๕. นายอมรชัย ยอดธรรมศร ตำแหน่งนิติกร ๖.นางสาวกนกพร ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายฯ เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาและ ยกระดับผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล	ควรมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดการพัฒนด้วย ตนเอง และมีความต่อ เนื่องขององค์ความรู้ และสามารถที่จะถ่าย ทอดความรู้ สร้างองค์ กรแห่งการเรียนรู้ได้

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			ขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ๗. นางปณิดา เนตรสุวรรณ ผู้อำนวยการกองคลัง ๘. นายวิโรจน์ คำแสน นักทรัพยากรบุคคล เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาและยกระดับผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๙.นายจำรัส ปิงยอง ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๑๐ นางสาวสุดา ไทยใหม่ เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมพัฒนาและยกระดับผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ๑๑. นางปณิดา เนตรสุวรรณ ผู้อำนวยการกองคลัง เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๓๐ ม.ค. - ๑๑ มี.ค.๖๕ ณ โรงแรมวังสวนสุนันทา ม.ราชภัฏสวนสุนันทา ๑๒. นางสมอ กิ่งแก้ว ตำแหน่งครู คศ.๓ ๑๓. นางสาววิวิธพร แก้วบุญเรือง ตำแหน่งครู คศ.๒ เข้าร่วมโครงการหลักสูตรการเตรียมความพร้อมการใช้หลักสูตรขั้นพื้นฐานฉบับปรับปรุง(ฐานสมรรถนะ) รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ เม.ย. ๒๕๖๕ ๑๔ น.ส.สุรวิรัตน์ ชุ่มมงคล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน โครงการฝึกอบรม นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔ ซึ่งเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมภาคบังคับของราชการหรือพนักงานท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ณ สถาบันพัฒนา	

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			บุคลากรท้องถิ่น ซอยคลองหลวง ๘ ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี ระหว่างวันที่ ๓๑ ม.ค - ๒๖ ก.พ. ๒๕๖๔ ๑๕. นางปณอม ดิเบตัง ตำแหน่งครู เข้าร่วมโครงการ ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาอปท.เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีเยี่ยมเยียน) ประจำ ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๔ ๑๒-๑๖ มี.ค.๖๕	
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตาม สายงานให้อยู่ในระบบงาน E-leaerning	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน	-บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพ ตนเองและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุ ใหม่ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะ ตำแหน่ง	ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกๆตำแหน่งงาน ในองค์กร
๒.๔ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วน ท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและ ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่ง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้ตรงกับ ตำแหน่ง	หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัด ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความ รู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	จัดให้มีการพัฒนาด้าน ความรู้ และด้านทักษะ ในการทำงานไปพร้อมๆ กันเพื่อประสิทธิภาพใน การทำงาน
๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากร	-เพื่อวัดผลระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรในองค์กร -เพื่อผลการประเมินมาปรับปรุง แนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในองค์กร	บุคลากรเกิดความผูกพัน ในการทำงานและมีความผูกพัน กับองค์กร	หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพ แวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตาม และนำผลความพึงพอใจ ของพนักงานมาพัฒนา	พัฒนาแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนอง ความต้องการของ บุคลากรครบถ้วนทุก ตำแหน่งงาน

๓.ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ				
ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางการความก้าวหน้าใน สายงานตำแหน่งให้บุคลากร ทราบ	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	-บุคลากรสามารถทราบถึง เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง งานของตนเอง และ สามารถเตรียมความพร้อม ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	-หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้ บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธีและแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบ ศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบ ถ้วน และเป็นปัจจุบัน	-ข้อมูลบุคลากรในระบบมี ความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	-หน่วยงาน ดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	-เสริมสร้างความรู้ให้กับ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง
๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความ โปร่งใส และสร้างมาตรฐานใน การประเมินผลในองค์กร	-กระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานราชการ ที่เป็น ธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้	-หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับ บัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการปฏิบัติผลการพิจารณาผลการ ปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-การดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการประเมิน ผลการปฏิบัติงานให้ เป็นไปโดยความชอบ ธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความ ดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจ สอบได้	-เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ไปตามผลการประเมินและ ประกาศหลักเกณฑ์	-บุคลากรได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทุกคน	-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมิน ผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบล ครั้งที่๑/๒๕๖๕ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติ งานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความ ดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ ราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อ ยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติ	-อบต.ป่าตึงจัดทำประกาศ ยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	-จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตร ให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น	-ประชาสัมพันธ์ในหน่วย งานและเว็บไซต์หลัก ขององค์กรเพื่อยกย่อง และเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
ด้านการปฏิบัติงานและคุณ ประโยชน์ต่อสาธารณชน	งานและคุณประโยชน์ต่อ สาธารณชน			
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมี ส่วนร่วมในการทำงาน	- เพื่อสร้างความสุขในองค์กร - เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีของบุคลากร	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัยมี ความสุขในการทำงานและมี ความผูกพันกับองค์กร	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ	จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคี ในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการ - ยึดถือเป็นหลักการและแนว ทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ - ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ	- จัดทำประกาศประมวล จริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี - มีแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวล จริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ ช่วยส่งเสริมความรู้ใน ด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติ หน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ ศักยภาพของตนเองได้อย่าง เต็มที่ - เพื่อป้องกันความมอบหมาย งานซ้ำซ้อน	- อบต.ป่าตึง จัดทำคำสั่ง แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ป่าตึงให้เป็นปัจจุบัน	- การมอบหมายงานต้อง ดำเนินการตามกำหนด มาตรฐานของแต่ละ ตำแหน่ง รวมถึงพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคลประกอบ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผน การเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตามแผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ในองค์กร	- แผนการเสริมสร้าง มาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ ช่วยส่งเสริมความรู้ใน ด้านดำเนินการส่งเสริม วินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการ ทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๔.๔ โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ บุคลากรสามารถนำหลัก คุณธรรมจริยธรรมมาปรับใช้ใน การดำเนินชีวิต - เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้เข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน - เพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำ งานเป็นทีม ทำงานอย่างมี ความสุขมีทัศนคติที่ดี	- ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อย กว่า ๗๐ % - ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความ พึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่า ๗๐ %	- ดำเนินการจัดโครงการอบรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในวันที่ ๑๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม อบต.ป่าตึง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๗๒ คน	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ ช่วยส่งเสริมความรู้ใน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

- ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น
ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน
เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

ขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ

เช่น ชีวิตการทำงานใน ยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนด

ประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมึผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน