

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากร  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



งานกาารเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๑.นโยบายการวางแผน อัตรากำลัง</p>	<p>๑.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีโครงสร้างการบริหารงานเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการแบ่งงานและระบบงาน ๒.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแสงให้เหมาะสม ๓.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่</p>	<p>๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองแสง ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ๒.เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กรไม่มีตำแหน่งว่างในรอบ อัตรากำลัง การบริการงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองแสง จัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง ในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในส่วนราชการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวนประเภทและระดับ ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำ แผน - มีการติดตามประเมินผลและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่าง ต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนด จำนวน/ตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดมหาสารคาม เช่น การ ปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วน ตำบลให้ดำรงตำแหน่ง การขอเพิ่ม อัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง ทั่วไป/พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง - มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วน ตำบล/พนักงานจ้าง และแนวทาง ดำเนินการราชการอย่างชัดเจน - การวางแผนล่วงหน้าในการ กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานในปัจจุบัน และเพื่อ รองรับความก้าวหน้าในสายงาน ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่ง การ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
			<p>- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	
<p>๒.นโยบายด้านการสรรหาและการคัดเลือก</p>	<p>๑. มีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เป็นสิ่งที้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อได้บุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>๒. การคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี</p>	<p>๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามกำหนด</p> <p>๒. สรรหาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งตามระเบียบประกาศ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคามกำหนด</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลได้ตามแผน</p> <p>๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลังตามแผน</p>	<p>- องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และมีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาแทนตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ได้ บุ ค ล า ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๓.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑.การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน</p> <p>๒.มุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด</p> <p>๓.เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการคัดเลือกดำเนินไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p>	<p>๑.การประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๒.การเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>๓.การสรรหาและเลือกเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>๔.การสรรหาตำแหน่งสายงานปฏิบัติ</p> <p>๕.การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>	<p>-ทำหนังสือร้องขอกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสรรหาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย</p> <p>- รับโอน(ย้าย) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>- บรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p> <p>- ได้ บุ ค ล า ก ร ที่ มี ค ว า ม ร ู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p>๔.นโยบายการพัฒนาบุคคล</p>	<p>๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง</p> <p>๒. เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง</p> <p>๓. เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งสายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลงกระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p> <p>๒. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนและประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงานอาชีพตามสมรรถนะ</p> <p>- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กรในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p>	<p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>- สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๕.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.มีการประเมินผลงานที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้</p> <p>๒.มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</p> <p>๓.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ</p> <p>๔.เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕.เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่</p>	<p>๑.ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง</p> <p>๒.KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ในแต่ละสำนัก/กอง เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ หรือสมรรถนะ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>- มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน</p> <p>- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๖. นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน</p> <p>๒. เพื่อเป็นการปลูกและปลูกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต</p> <p>๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>๔. เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของบุคลากร</p>	<p>๑. ประกาศเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ของ อบต.หนองแสง</p> <p>๒. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เป็นประจำทุกปี</p> <p>๓. จัดให้ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง เพื่อเป็นค่านิยมสำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคนพึงถือปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคุมไปกัระเบียบและข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- แจ้งแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง รับประทานทุกคน</p> <p>- จัดให้มีประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน</p>	<p>- การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพขององค์กร</p> <p>- การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ</p>
<p>๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแสง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล</p> <p>๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>	<p>- งานการเจ้าหน้าที่จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เผยแพร่ให้แก่บุคลากรทราบ ระดับ</p>	<p>- ควบคุมการประเมินผลการของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
<p>๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในทุกระดับสม่ำเสมอ</p> <p>๓. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อม</p> <p>๔. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>๑. บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. สภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. มีสวัสดิการการตอบแทนที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</li> <li>- จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big clean , จิตอาสา, กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่างๆ (ปีใหม่, สงกรานต์, วันเกิดของบุคลากรในสังกัด) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</li> <li>- จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</li> <li>- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ul>

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงจัดขึ้น และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น</li> <li>- สวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกฎหมายกำหนด</li> </ul>	



# ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

## ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ขาดการติดตามประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มี การส่งเสริมสนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนายังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๑.๒ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรนอกจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้วควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคนเพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๑.๖ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด จึงให้ผู้เข้ารับการอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงานให้ทราบในการประชุมประจำเดือน เพื่อสร้างความรู้ให้กับบุคลากรอื่นอย่างทั่วถึง

๑.๗ ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับการอบรมและหลังเข้ารับการอบรม

### ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน