

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑. การวางแผนอัตรากำลัง</b></p> <p>๑.๑ งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคน</li> <li>- เพื่อรองรับการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<p>การใช้้อัตรากำลังคนเป็นไปตาม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย</li> </ul>	<p>- ดำเนินการเป็นไปตามแผนอัตรากำลังสามปี ในรอบระยะเวลาดำเนินงานประจำปี ๒๕๖๔ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>ควรมีการทบทวน แผนอัตรากำลังคน กับความ ต้องการใช้อัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาของหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>
<p>๑.๒ งานจัดทำและดำเนินการตามแผนในการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านอัตรากำลัง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง</li> </ul>	<p>หน่วยงานมีอัตรากำลังและได้รับการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งไม่เกิน ๑ รอบระยะเวลาดำเนินงาน</p>	<p>- ดำเนินการรายงานอัตรากำลังและตำแหน่งว่างผ่านท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เพื่อขอให้ กสศ.ดำเนินการจัดสอบในตำแหน่ง ผอ.กองสาธารณสุขฯ และตำแหน่งครูผู้ช่วย</p>	<p>เป็นข้อจำกัดในการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ฯ เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างถูกสงวนไว้เพื่อรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒. ด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</b></p> <p>๒.๑ งานบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- เพื่อให้การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและระบบงานเป็นไปตามระบบการบริหารด้านอัตรากำลังขององค์กร</p>	<p>- บุคลากรได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความถูกต้องโปร่งใส ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>- การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและการย้ายสายงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ ฯ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ให้คำปรึกษาวางแผนทางการเตรียมข้อมูลในการจัดทำเอกสารเสนอผลการประเมินให้แก่พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ</p>	<p>- ควรมีการนำเสนอข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานหรือรูปแบบเอกสารในเรื่องใหม่ ๆ ที่ อปท. ยังไม่มีรูปแบบชัดเจนในการดำเนินการต่อที่ประชุมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด</p>
<p>๒.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>- เพื่อให้องค์กรมีการใช้อัตรากำลังคนที่มีความเหมาะสมต่อระดับตำแหน่ง และประเภทของตำแหน่ง ที่มีความสอดคล้องต่อระบบโครงสร้างการบริหารงาน ระบบงาน และตำแหน่งงาน</p>	<p>ในแต่ละส่วนราชการ หรืองานต่าง ๆ ที่มีการแบ่งลักษณะงาน การจัดระบบงานและระบบกำลังคนมีจำนวนและคุณภาพที่สอดคล้องต่อความจำเป็นและต้องการของงานโดยรวม</p>	<p>ในแต่ละส่วนราชการมีการใช้อัตรากำลังคน ได้แก่ระดับตำแหน่ง ประเภทของตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)</p>	<p>ในส่วนของความต้องการปรับปรุงการใช้อัตรากำลังคนที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ประเภทวิชาการในระดับชำนาญการ ให้เป็นชำนาญการพิเศษ หรือ ประเภททั่วไปในระดับชำนาญการ ให้เป็นอาวุโส หลาย ๆ สายงาน ยังมีข้อจำกัดและความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ ในการดำเนินการ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>๓.๑ งานประเมินผล พนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้าง</p> <p>๓.๒ งานรายงานผลการประเมิน</p>	<p>- เพื่อเป็นเครื่องมือการ ประเมินผลงาน การวัด ประสิทธิภาพการ ทำงานในระดับบุคคล และระดับองค์กร</p> <p>- เพื่อเป็นเครื่องมือการ วางแผนการบริหารงาน การจ่ายเงินเดือน/ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน</p>	<p>- ผู้รับการประเมิน ทุกกลุ่มมีความเข้าใจ ในการจัดทำเอกสาร วิธีการขั้นตอนการ ประเมิน และการแปร ผลการประเมิน</p> <p>- ผู้รับการประเมิน ยอมรับผลการ ประเมินไม่มีข้อ ทักท้วงหรือเกิดการ ร้องเรียน</p>	<p>- การประเมินผล การ รายงานผล เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ฯ การ บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ การปฏิบัติในเรื่องการ ประเมินผล</p> <p>- การรายงานผลที่ได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้ทุกระบบงาน</p>	<p>- การจัดทำเอกสารการ ประเมินในระบบแบ่งถือเป็น เรื่องใหม่ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ให้มากขึ้นของทุกฝ่าย ทั้งใน ส่วนของผู้บริหารงาน และ ผู้ปฏิบัติงาน</p>
<p><b>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและการ รักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร</b></p> <p>งานส่งเสริมจริยธรรม และการ รักษาวินัย</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมและ รณรงค์ให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติอยู่ใน กรอบของระเบียบ วินัย คุณธรรมและ จริยธรรม รวมถึง ศีลธรรมอันดีของ ประชาชน</p>	<p>- ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับความ ประพฤติที่เสื่อมเสีย ของบุคลากรใน องค์กร</p> <p>- ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ ส่อไปในทางทุจริต</p>	<p>- มีการนำข้อซักซ้อม แนว ทางการปฏิบัติงาน แนว ทางการประพฤติตนที่ เหมาะสม และข้อควรจดเว้น ในที่ประชุมประจำเดือน อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้เริ่มจัดกิจกรรมการ ฝึกอบรม ฯ</p>	<p>- ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม ให้กำหนดกิจกรรมการ ดำเนินการรูปแบบใหม่ ๆ</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๕. ด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง</b></p> <p>๕.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ</p> <p>๕.๒ งานเกี่ยวกับการรับโอน ให้โอนพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น ให้ได้คนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>- เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสรับการสรรหาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการองค์กรใน ส่วนของการใช้ผู้มี ความรู้ความสามารถ และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>- เพื่อสนองต่อกิจกรรม การขับเคลื่อนระบบ อัตรากำลัง ในบริบท ขององค์กรกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์ และ สอดคล้องต่อระบบการ บริหารงานภาครัฐแนว ใหม่</p>	<p>- สามารถ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลมา ดำรงตำแหน่งตาม แผนอัตรากำลังสาม ปี ที่ว่างในเวลาไม่ เกินหนึ่งรอบระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการ</p> <p>- ดำเนินการสรรหา ตามแผนดำเนินการ ได้ไม่เกินระยะเวลา ที่กำหนด</p>	<p>- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการสรรหา และเลือกสรรเกี่ยวกับการ แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหาร ของ กสธ. จำนวน ๑ ครั้ง</p> <p>- ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ โอน พนักงานส่วนตำบลมา ดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่ง และอัตร่าที่ว่าง เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การบริหารงาน บุคคล ฯ</p>	<p>- ควรมีการกำหนดแนวทาง การพิจารณาเพิ่มเติม ในส่วน ของเครื่องมือที่ใช้ ประกอบการวัดผลในการสรรหาบุคคล สำหรับผู้ที่มี ความสามารถพิเศษ หรือ เกณฑ์การวัดคุณสมบัติของ ผู้ผ่านคุณสมบัติการเป็นผู้มี ความประพฤติดีตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>- ไม่มี -</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๕.๓ งานสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อให้การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างเป็นไปตามเหมาะสมและสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน</p>	<p>- ทุกส่วนราชการมีผู้ปฏิบัติงานครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง - มีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิหรือสาขาวิชาความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง สายงานที่วางไว้ในประเภทงาน และตำแหน่งงาน</p>	<p>- ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยังไม่มีการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>- การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ไม่มีปัญหาอุปสรรคในเรื่องแนวทางการปฏิบัติ หรือข้อจำกัดของระเบียบหลักเกณฑ์การสรรหา ฯ</p>
<p>๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๖.๑ งานพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เพื่อส่งเสริมศักยภาพความรู้ความสามารถให้บุคลากรเป็นนผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบตามสายงานและตำแหน่งงาน</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ฯ ได้อย่างสอดคล้องครบถ้วนตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและชะลอการส่งบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ตามสถานการณ์ควบคุมการระบาดโรคโควิด-๑๙</p>	<p>- ควรมีรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้นในรูปของระบบออนไลน์ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์กร</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๖.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม</p>	<p>- เพื่อพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรให้รองรับกับระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมของบ้านเมืองโดยรวมและเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม</p>	<p>มีการจัดส่งและพัฒนาบุคลากรครบถ้วนทุกสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>- มีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานตามตำแหน่งและสายงาน โดยยังไม่สามารถจัดคนเข้ารับการพัฒนาตามเป้าหมายและตัวชี้วัดได้ครบถ้วน</p>	<p>- ด้วยสถานการณ์ยุคโรคโควิด - ๑๙ ตั้งแต่ต้นปีจนถึงกลางปีที่ลัดอัตรากการระบาด จึงมีการงดการจัดส่งบุคลากรไปพัฒนาความรู้ความสามารถตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ในครึ่งปีแรก แต่ในครึ่งปีหลังก็ปรากฏว่าหน่วยจัดอบรมก็ยังชะลอการจัดฝึกอบรม คาดการณ์ว่าในปีต่อไปจะมีโครงการอบรมเพิ่มมากขึ้น</p>
<p>๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๗.๑ งานจัดฝึกอบรม</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมศักยภาพความรู้ความสามารถให้บุคลากรเป็นนผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบตามสายงานและตำแหน่งงาน</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผน ๆ ได้อย่างสอดคล้องครบถ้วนตามความจำเป็นและความต้องการของหน่วยงาน</p> <p>- มีระบบการประเมินบุคลากรด้านความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนา</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในส่วนของการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และชะลอการส่งบุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน/ตำแหน่ง ตามสถานการณ์ควบคุมการระบาดของโรคโควิด-๑๙ ในช่วงต้นปีจนถึงกลางปี และสามารถจัดส่งบุคลากรได้จำนวนหนึ่ง</p>	<p>- บุคลากรในองค์กรมีความสนใจเรื่องของความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์กรควรมุ่งเน้นสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและบุคลากรทุกสายงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๗.๒ งานให้คำปรึกษา	- เพื่อเป็นหน่วยปรึกษา ด้านปัญหาข้อสงสัย เกี่ยวกับความต้องการ แนวทางพัฒนา ความก้าวหน้า ในระบบ การบริหารงานบุคคล	- สามารถให้ คำแนะนำ และให้ ข้อมูลด้านองค์ความรู้ เชิงวิชาการในระบบ การบริหารงานบุคคล บุคลากรทุกฝ่ายได้รับ การบริการอย่างทั่วถึง	- ให้คำปรึกษา ตอบข้อสงสัย และนำปัญหาข้อสงสัยไปสู่ การให้คำปรึกษาแนะนำใน ระดับหน่วยงานส่งเสริมของ จังหวัด - ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ แนวทางความก้าวหน้าในสาย งาน ตำแหน่ง ให้บุคลากร ทราบ	- ควรมีการรวบรวมปัญหา ข้อสงสัยเป็นหมวดหมู่เพื่อ นำมาใช้หรือเป็นข้อมูลเชิง วิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อ ในการปฏิบัติ หรือ ประโยชน์ต่อองค์กร
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘.๑ การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม ภายในองค์กร	- เพื่อส่งเสริมความ สามัคคี ความสัมพันธ์ อันดีในองค์กร ในการ ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน	สามารถจัดกิจกรรม โดยมีการมีส่วนร่วมทุก ฝ่าย ได้ปีละ ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง	- จัดกิจกรรมด้านการพัฒนา สถานที่เกี่ยวกับความสะอาด โดยรวมของสถานที่ จำนวน ๑ ครั้ง และเกี่ยวกับการเพิ่ม พื้นที่สีเขียวให้สถานที่ จำนวน ๑ ครั้ง	- ควรมีการปฏิบัติกิจกรรม นี้ร่วมกันทุกฝ่ายเป็น ประจำทุกปีและเปิดโอกาส ให้นำเสนอกิจกรรมใน รูปแบบใหม่ที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีใน องค์กร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๘.๒ การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กร	- เพื่อให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิต คุณภาพทางสุขภาพจิตที่ดี เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	- สถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีองค์ประกอบครบถ้วนตามหลัก ๕ ส. - มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง	- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมจัดกิจกรรมร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์กร ในด้านนันทนาการ หรือด้านการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สาธารณะ	- ควรมีการระดมความคิดเห็นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งในการพัฒนาการจัดกิจกรรมรูปแบบใหม่ หรือรูปแบบเดิมในกิจกรรมใหม่ ๆ



## ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

#### ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย มีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างครบถ้วนทั่วถึง ยังขาดเครื่องมือในการติดตามหรือวัดผลที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการ อีกทั้งยังไม่มีระบบการส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ยังไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

##### ๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น โดยอาศัยการขับเคลื่อนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในระบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

๑.๒ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆแล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจการเมือง และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๓ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๔ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกันด้วยวิธีเหมือนกัน

๑.๕ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่มีจำกัด จึงให้ผู้เข้ารับการอบรมถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงานให้ทราบในการประชุมประจำเดือนเพื่อสร้างความรู้ให้กับบุคลากรอื่นอย่างทั่วถึง

๑.๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเข้ารับการอบรมและหลังเข้ารับการอบรม

## ๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงานผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน