

รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕



ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

แบบรายงานการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. ด้านการวิเคราะห์ อัตรากำลัง</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔) เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง</p>	<p>๑. วิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงพิจารณา</p> <p>๒. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ขอปรับเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่งคือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังในทุกๆปีงบประมาณ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก</p>	<p>๒.๑ ดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือทดแทนอัตรากำลังที่ออกหรือโอนย้าย</p>	<p>๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงาน ผู้ช่วย นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. ดำเนินการขอให้ กสท.ดำเนินการสอบแข่งขัน แทนในตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง นายช่างโยธา - ตำแหน่ง วิศวกรโยธา - ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน <p>๓. ดำเนินการร้องขอใช้บัญชีสายงานผู้บริหารในตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี 	<p>- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กรเพื่อป้องกันการงานที่ล้นมือ ซึ่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาทำให้งานขาดประสิทธิภาพ</p>
	<p>๒.๒ ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง</p>	<p>ประกาศรับสมัครบุคคลและดำเนินการเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>คำสั่งแต่งตั้ง (จ้าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>- กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>- การประกาศรับโอนย้ายพิจารณาคุณสมบัติของผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถของผู้ประสงค์จะโอนย้าย</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง/ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p>	<p>มีการประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินให้ครบทั้ง ๓๖๐ องศา ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง</p>
	<p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างชัดเจน และและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>	<p>มีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงานทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๔. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - - โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis 	<p>- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ระบบสารสนเทศควรมีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันระบบยังไม่รองรับบางรายการ และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเกิดความเรียบร้อย แม่นยำ</p>

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน	๑. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาลพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการ เบิกจ่ายตรงจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพ แห่งชาติ (สปสช.) ในส่วนของพนักงานจ้าง ได้ใช้ สิทธิประกันสังคมตามมาตรา ๓๕	- ควรมีการปรับปรุงระบบเพื่อเกิดความรวดเร็ว มากยิ่งขึ้น
	๒. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรให้กับ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ราย ได้แก่ ๑. นายย้ายเจริญ เชื้อเมืองพาน ๒. นางสร้อยญา สมแสง ๓. นางกาญจนา มีมาลูน ๔. นางนันทนา ปิมปา	- ควรมีการปรับปรุงค่าเล่าเรียนบุตรให้ สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
	๓. ปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่า เช่าบ้านของข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ แก้ไขถึง ๒๕๕๙	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเป็นค่าเช่าบ้านพักให้กับ ๑. นายย้ายเจริญ เชื้อเมืองพาน ๒. นางสาวจิรภัทร โปทะยา ๓. นางกาญจนา มีมาลูน ๔. นางนันทนา ปิมปา ๕. นางสาวศรีพรรณ หมื่น ๖. นายวรวัฒน์ นวะคำ ๗. นางสาวหฤทัย ้วยแม่ ปึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- ควรมีการปรับปรุงค่าเช่าบ้านให้สอดคล้องกับ เหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. ด้านสวัสดิการและ ผลตอบแทน (ต่อ)	๔. ปฏิบัติตามประกาศ ก. กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปี สำหรับพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘	คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย ได้มีมติในที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๑๒/ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้ เห็นชอบคะแนนประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเพื่อกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงใต้คะแนน ๙๕.๐๐ คะแนน มีสิทธิได้รับ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑.๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือ ค่าตอบแทน และได้รายงานการจ่ายเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดเชียงรายแล้ว	- ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ครอบคลุมไม่กระทบ สิทธิพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
	๕. ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงราย เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลได้รับเงิน เพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘	ได้ดำเนินการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้าง ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็น เงิน ๑๗ ราย	- ควรมีการปรับปรุงค่าครองชีพให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร	๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดโต๊ะทำงานให้เป็นสัดส่วน โดยแบ่งเขตพื้นที่ มีป้ายบอกแสดงอย่างชัดเจน - มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจุบันได้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องซึ่งได้รับความร่วมมือจากพนักงานทุกคนในองค์กรเป็นอย่างดี
	๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการรณรงค์กิจกรรม ๕ ส. องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียง - กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร Sport Day - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์อื่นๆ 	

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)</p>	<p>๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p>- จัดประชุมพนักงาน พนักงานจ้างในสังกัดเป็นประจำทุกเดือน</p>	<p>- เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการทำงาน</p>
	<p>๔. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรม การส่งเสริม จริยธรรมและการสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงจัตขันธ์ และที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p>	<p>- จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>- เกิดการมีส่วนร่วมและสร้างความผูกพันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานส่วนตำบลทุกระดับขึ้น</p>

◆ ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ ไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนขาดการติดตาม ประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้นยังไม่ส่งเสริม สนับสนุนความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคีมีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร ซึ่งจากปัญหาเหล่านี้ ทำให้บุคลากรเกิดความอึดอัดใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร

◆ ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งขีดความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น วิธีการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สังคมผู้สูงอายุและความสามารถในทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในปัจจุบันซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ความสำเร็จวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น "องค์กรแห่งความสุข"

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน