



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคล  
ของเทศบาลตำบลนางแล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

งานกรเจ้าหน้าที  
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. นโยบายด้านการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ เทศบาลตำบลนางแล มี โครงสร้างการแบ่งงาน และ ระบบงานที่ เหมาะสมและไม่ ซ้ำ ซ้อน</li> <li>- เพื่อให้ เทศบาลตำบลนางแล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลนางแล</li> </ul>	<p>1. ใช้แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ของ เทศบาลตำบลนางแล ในการวิเคราะห์ อัตราค่าจ้าง เพื่อ จัดทำกรอบ อัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละ ส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ของ เทศบาลตำบล นางแล พิจารณา</p> <p>2. มีการติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี อย่าง ต่อเนื่อง และนำไปสู่การ กำหนด จำนวน / ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวน ตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลตำบลนางแล การ ปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การ</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกาศโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ กองหรือส่วนราชการในเทศบาล ตำบลนางแล ให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน เทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>- ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับ ตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง</p>	<p>- ควร ดำเนิน พิจารณา ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ใน ทุก ๆ ปี งบประมาณ เพื่อให้ การ กำหนด ตำแหน่ง รองรับภารกิจ ของหน่วยงาน และการ พิจารณาปรับปรุงภาระ งานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการปัจจุบัน</p>

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากรด้วยการสำรวจการฝึกอบรมตามความต้องการ และตามสายงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
การฝึกอบรม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนางแล	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร</li> <li>2. การรายงานผลการฝึกอบรม</li> <li>3. มีการประเมินผลการฝึกอบรมรายบุคคล</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ</li> <li>- นางสาวดารารัตน์ แดงพูน นักวิชาการเกษตรชำนาญการ โครงการอบรมการเพาะเห็ด ฌ อาคารศูนย์การเรียนรู้ภาษาและวิจัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง</li> <li>- นางกิตติกาล คำลือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการเป็นหน่วยงบประมาณตาม พรบ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ 2561 ฌ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</li> <li>- นางสาวนิชาภา เชื้อนเพชร นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โครงการอบรมการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจถ่ายโอนของ อปท ฌ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</li> </ul>	

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 ราย</p> <p>1.1 ราย นายพรชัย สุขสำราญ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ( นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง ) สังกัดกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองพิมลราช อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โอนย้ายมา ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาล ตำบลนางแล อำเภอมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564</p> <p>1.2 ราย นายทศพล ศิวรัตน์ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัด กลุ่มระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล อำเภอมือง เชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"><li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li><li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li><li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li><li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li><li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li></ol>	<p>1.3 ราย นางวิลาวัลย์ จัตตานนท์ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี รับโอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง พยาบาล วิชาชีพชำนาญการ สังกัด กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาล ตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2564</p> <p>1.4 ราย นางสาวสมหญิง หุตามัย ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล แม่จัน อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย รับ โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ สังกัด ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล นางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2565</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.5 ราย นายขวัญชัย สายเครือคำ ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส สังกัด กอง ช่าง เทศบาลตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง เชียงราย จังหวัดเชียงราย โอนย้ายมา ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2565</p> <p>1.6 ราย นางนิรณรา อุดมสม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลไหลหิน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โอนย้ายมา ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ สังกัด กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลนางแล อำเภอ เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2565</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.7 ราย นายบัณฑิต สุวรรณลพ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอมะลาว จังหวัดเชียงราย โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2565</p> <p>1.8 ราย นายณัฐพัฒน์ กมลภพ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ( นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลป่าซาง อำเภอมะจัน จังหวัดเชียงราย โอนย้ายมาดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ( นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น ) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.9 ราย นางศศิธัญญา วรรณ์วัชรตล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก ปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ สังกัด กองการ เจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564</p> <p>1.10 ราย ว่าที่ร้อยตรีเสมียน เทียมสา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ( นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ) สังกัด กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลนางแล อำเภอ เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โอนย้าย ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัด กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2565</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม



3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.9 ราย นางศศิธัญญา วรรณวัชรชวล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก ปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากร บุคคลชำนาญการ สังกัด กองการ เจ้าหน้าที่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564</p> <p>1.10 ราย ว่าที่ร้อยตรีเสมียน เทียมสา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข ( นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น ) สังกัด กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลนางแล อำเภอ เมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย โอนย้าย ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัด กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2565</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบ ระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<p>1.11 ราย นายเชิดชัย มะโนหาญ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยชำนาญการสังกัด ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย โอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง นัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญ การ สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหาร ส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2565</p> <p>2. การเลื่อนและแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 0 ราย</p> <p>2.1 ไม่มีพนักงานเทศบาลตำบลนาง แล เลื่อนดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

3. นโยบายด้านการสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใน องค์กร มีความต่อเนื่อง และมี บุคลากร รับผิดชอบในแต่ละงาน โดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธี และ หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดกำหนด</li> <li>2. สรรหาพนักงานเทศบาลตามกรอบระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ตามระเบียบ/ ประกาศ/มติ ก.ท.จ. อย่างชัดเจน</li> <li>3. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</li> <li>4. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้าง ได้ตาม กรอบอัตรากำลัง</li> <li>5. ใช้หลักคุณธรรม ความโปร่งใสในการ สรรหาและเลือกสรร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. การลาออกจากราชการ จำนวน 1 ราย               <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 ราย นางสาวกฤษตมล สุตะ วงศ์ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองคลัง เทศบาล ตำบลนางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565</li> </ol> </li> <li>4. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง จำนวน 2 ราย               <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 ราย นายธวัชชัย ทากัน พนักงาน จ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก ปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนางแล อำเภอ เมือง จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565</li> <li>4.2 ราย นางสาวกฤษตมล สุตะ วงศ์ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบล นางแล อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัด เชียงราย ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2565</li> </ol> </li> </ol>	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อ บรรจุ แต่ง ตั้ง ควร ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส และยุติธรรม

4. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	<p>-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>-พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์</p>	<p>1. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการ/ เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>2. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการ กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>3. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้ อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการใน แต่ละตำแหน่ง และเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานเทศบาลให้ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแข่งขันกัน ด้วยผลงาน</p>	<p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔</p> <p>๑.ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ที่ ๑๖๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๒.ตามคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ลูกจ้างประจำ ที่ ๑๖๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ผ่านกระบวนการ คกก. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕</p> <p>๑.ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล ที่ ๕๐๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็น มาตรฐานเดียวกัน</p>

4. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การบริหารผลการปฏิบัติงาน			<p>๒. ตามคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนลูกจ้างประจำ ที่ ๕๐๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. ตามคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ ๕๐๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	

5. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลด้วย เทคโนโลยี สารสนเทศ</p>	<p>-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้</p> <p>-เพื่อเตรียมพร้อมให้บุคลากร พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือ ระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</li> <li>3. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>4. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลได้เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR</li> <li>- โปรแกรมระบบ E-laas, E-office, E-plan E-gp, ccis</li> </ul> </li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลในระบบบุคลากรแห่งชาติ LHR ให้เป็นปัจจุบัน</li> <li>- ดำเนินการจัดทำระบบข้อมูลในระบบ E-laas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริม ให้ได้รับการฝึกอบรม บ่อยครั้ง</li> <li>- เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธี และแหล่งความรู้ที่แตกต่างกัน</li> </ul>

6. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและผลตอบแทน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2548</li> <li>2. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549</li> <li>3. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงาน ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 แก้ไขถึง 2549</li> <li>4. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 แก้ไขถึง 2559</li> <li>5. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญ ของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548</li> </ol>	ดำเนินการจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนางแล ประจำปี 2564	รักษามาตรฐานกระบวนการทำงาน และปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยฯ เพื่อเป็นสวัสดิการและผลตอบแทนที่สูงขึ้นของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

6. นโยบายด้านสวัสดิการและผลตอบแทน (ต่อ )

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
สวัสดิการและ ผลตอบแทน		<p>6. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และ พนักงาน จ้างของเทศบาล พ.ศ.2558</p> <p>7. ประกาศคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด เชียงราย เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ ให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ เทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วคราว (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558</p>		



7. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>ก า ร ส ร ้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายใน องค์กร</p>	<p>-เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร</p>	<p>1. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและ กระบวนการ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ชั้น พื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของ พนักงานเทศบาลที่สะท้อน ภาพการทำงานของ องค์กร เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้ พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำ กิจกรรม, และ เพื่อสร้างบรรยากาศ ในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่, สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้ บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ 3. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงาน เทศบาลเป็นประจำทุกอาทิตย์ เพื่อให้ บุคลากรในสังกัดได้ให้ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นตลอดจนปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบทวนและแก้ปัญหาอันเป็นการ สร้างความ ผูกพันที่ดีในองค์กร</p>	<p>1. ดำเนินการจัด กิจกรรม 5 ส Big Cleaning Day จำนวน 4 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 26 พ.ย. 2564 ครั้งที่ 2 วันที่ 25 ก.พ. 2565 ครั้งที่ 3 วันที่ 10 พ.ค. 2565 ครั้งที่ 4 วันที่ 24 ส.ค. 2565</p>	<p>-จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อ สร้าง ความสามัคคีในองค์กร</p>

7. นโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>ก าร ส รั ้าง ความสัมพันธ์และ ผูกพันภายใน องค์กร</p>		<p>4. พนักงานเทศบาลตำบลนางแล ทุก ระดับเข้าร่วมกิจกรรม การอบรม คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิก สภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล ตำบลนางแล ในการปฏิบัติราชการที่ เทศบาลตำบลนางแล สามารถ ประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>5. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรให้มี ความผูกพันและอยู่กับองค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็น ต้นแบบและแสดง แบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรมและ ความ โปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลนางแล</p>		

8. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (ต่อ)

รายการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
การสร้างและพัฒนา ระบบการบริหาร จัดการองค์ความรู้	-เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมให้ บุคลากร	1.สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับ บุคคลเกี่ยวกับกระบวนการและ คุณค่าของการจัดการความรู้ 2.ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรม ขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและ ถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง 3.ส่งเสริมให้การพัฒนากระบวนการจัดการ ความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึง องค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิด การเลือกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- หน่วยงาน มีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ 1.การปรับปรุงข้อมูลในบอร์ด ประชาสัมพันธ์ทุกเดือน จำนวน 14 ครั้ง 2. การจัดทำคู่มือ ระเบียบ กฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 เล่ม	-เสริมสร้างองค์ความรู้จาก หลากหลายวิธี และแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

### 1. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- 1.1 บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน ทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้การพัฒนาองค์ความรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 1.2 การเข้ารับฝึกอบรมบางโครงการ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- 1.3 งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายงาน
- 1.4 ข้อยกกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัว และหาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเสียเวลาในการแก้ไขงาน

### 2. ปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

- 2.1 บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน
- 2.2 การโอนย้ายตำแหน่งของบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- 2.3 องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร
- 2.4 ปัญหาจากสถานการณ์ของโรคระบาดโควิด -19 ทำให้ต้องมีการแต่งตั้งบุคลากรบางส่วนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานควบคุมโรค ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังเท่าที่ควร

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

### 1. ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1 ควรมีการดำเนินเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

1.2 ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุก ภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากวิเคราะห์ที่ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ชีตความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้วควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่นชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.4 กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จาก ประสบการณ์และการฝึกอบรม

1.5 กำหนดรูปแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

### 2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

2.1 สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ให้เป็น “องค์กรแห่งความสุข”

2.3 การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน