



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่ อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

แบบรายงานผลตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ อำเภอสักรภูมิ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการวางแผนกำลังคน	๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังนี้ ๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ , และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอสักรภูมิ, นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสักรภูมิ	- บางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน , ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข มีผู้ขอใช้บัญชีเป็นจำนวนมาก และผู้สอบแข่งขันได้ไม่เพียงพอ กับจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
	๑.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง	- ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ ,และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอสักรภูมิ,นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสักรภูมิ ,กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลขวาวใหญ่ ตามหนังสือที่ สร ๗๖๙๐๑/ว ๙๙ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ - ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และมีการประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ www.kwaoyai.go.th ,facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ ,และประชาสัมพันธ์ไปยังท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์,นายอำเภอศีขรภูมิ,นายกเทศมนตรี,นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศีขรภูมิ ,กำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ตำบลขวาวใหญ่ ตามหนังสือที่ สร ๗๖๙๐๑/ว ๔๓๘ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘ และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขวาวใหญ่ เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘		

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- การพัฒนาบุคลากรบุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองหลังจากไปอบรมมาแล้วไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มีการรายงานสรุปผลการฝึกอบรม	- บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
	๒.๒ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมความรู้ตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง	- มีการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Manament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้ - ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล (ตามตำแหน่งที่มีคนครอง) จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ - มีพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมโดยท้องที่การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง จำนวน ๕๘ คน และเข้าร่วมอบรม ๕๘ คน รวมคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - มีรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ	- มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ - ตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง	- ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ - บุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านการเก็บรักษาไว้	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้างเวียนให้พนักงานส่วนตำบลทุกส่วนรับทราบ	- ประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมและการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบและหนังสือสั่งการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “แนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ การจำแนกแผนงาน/งบรายจ่าย/ประเภทรายจ่าย ฯ	- ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	- ดำเนินปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	- ไม่พบปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๓.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	- มีการดำเนินการประเมิน และเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ ครบถ้วน ถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน ทั้ง ๒ รอบการประเมินเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด - การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติ และเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรม และเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด	- การแทรกแซงของฝ่ายการเมืองในกระบวนการบริหารงานบุคคลทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ	-ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินให้ถูกต้องและถ่องแท้ -ผู้บังคับบัญชาควรถูกต้อง โปร่งใสและเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓.๔ ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็น ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ ความผิดหรือทุจริตให้ รายงานให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลทราบ โดยเร็ว	- ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เป็นธรรม	- ควรมอบหมายงานอย่าง เป็นธรรม	- ควรส่งเสริมให้ บุคลากรตระหนักถึง การสร้างจิตสำนึกให้ มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์ ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี การ ให้บริการประชาชน อย่างรวดเร็ว มี อัธยาศัยดีและไม่ เลือกปฏิบัติ
	๓.๕ กำหนดให้จัดกิจกรรม แข่งขันกีฬาบุคลากร สัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางใน การเชื่อมความสัมพันธ์และ ความสามัคคีที่ดีของ บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้าง สุขภาพให้แข็งแรง	๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลขาวใหญ่ ได้ดำเนินการโครงการ แข่งขันกีฬาด้านยาเสพติดตำบลขาวใหญ่ (ขาวใหญ่เกมส์) ครั้งที่ ๒๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘	- ไม่พบปัญหา และ อุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์	๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทราบโดยเร็ว	๑.๑ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๖๙/๒๕๖๘ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ ๕.๒ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๗/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักปลัด อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๗ ๕.๓ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๑/๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองคลัง อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ๕.๔ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๒/๒๕๖๖ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ๕.๕ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๙๐/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองช่าง อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ ๕.๖ คำสั่ง อบต.ขวาวใหญ่ ที่ ๗๘๘/๒๕๖๗ เรื่อง การแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของกองการศึกษา ฯ อบต.ขวาวใหญ่ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	- ไม่พบ ปัญหา และอุปสรรค	ไม่มีข้อเสนอแนะ
	๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ อบต. ขวาวใหญ่จะได้รับเป็นเกณฑ์	- อยู่ระหว่างดำเนินการขอประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินปริมาณงานเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	- ไม่พบ ปัญหา และอุปสรรค	- ไม่มีข้อเสนอแนะ

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อมูลอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังที่มี	จำนวน (คนครอง)	อัตรารว่าง	
๑	<u>อัตรากำลังคน</u>				
	ข้าราชการ	๑๗	๑๔	๓	ตำแหน่งว่าง ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓. เจ้าพนักงานธุรการ
	ครู	๑	-	๑	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๑	ตำแหน่งว่าง รอการอุดหนุนจาก สก.
	๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๓	๒	ตำแหน่งว่าง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	-	
	รวมอัตรากำลัง	๓๔	๒๗	๗	
๒	ประเภทตำแหน่ง				
	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
	อำนวยการท้องถิ่น	๔	๔	-	
	วิชาการ	๗	๕	๒	
	๔) ทั่วไป	๕	๔	๑	
	๕) สายงานการสอน	๒	-	๒	
	รวมอัตรากำลัง	๑๙	๑๔	๕	

ข้อมูลการปรับปรุงอัตรากำลังคน

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังที่ปรับปรุง			รวมอัตรากำลัง	หมายเหตุ
		กรอบอัตรากำลังก่อนปรับปรุง	อัตรากำลังเพิ่ม (คน)	อัตรากำลังลด (คน)		
๑	<u>อัตรากำลังที่ปรับปรุง</u>					
	ข้าราชการ	-	-	-	-	
	ครู	-	-	-	-	
	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	
	รวมอัตรากำลัง	-	-	-	-	

ข้อมูลการแต่งตั้งโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ลำดับที่	รายการ	อัตรากำลังของส่วนราชการ			หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
๑	<u>การบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับ</u>				
	บรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	
	ให้โอน	๔	-	-	
	รับโอน	๓	-	-	
	การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	-	-	-	
	รวมอัตรากำลัง	๗	-	-	

ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรมตามสายงาน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	<u>การฝึกอบรม</u>			
	ข้าราชการ	๑๔	๑๒	๘๕.๗๑
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๒	๕๐.๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	-	๐๐.๐๐
	รวม	๒๘	๑๔	๑๓๕.๗๑

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังไม่ครอบคลุมภารกิจของงานองค์กรหรือบางงานมีบุคลากรมากเกินไป ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น
๒. การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) ซึ่งมีผู้สนใจติดต่อขอโอน (ย้าย) แต่ไม่ดำเนินการโอน(ย้าย)
๓. การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน บุคลากรขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หลังจากไปอบรมมาแล้ว ไม่ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือไม่มี การรายงานสรุปผลการฝึกอบรม และตำแหน่งที่มีคนครองทุกสายงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง
๔. การแทรกแซงของฝ่ายการเมืองในกระบวนการบริหารงานบุคคลทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือความมั่นคงในสายงานอาชีพ

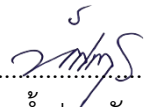
ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใน ๑ – ๒ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วและ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕
๒. การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพและบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน
๔. ควรให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสามารถบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง
๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำหรือทำความเข้าใจในแบบประเมินให้ถูกต้องและถ่องแท้ ผู้บังคับบัญชาควรถูกต้อง โปร่งใส และเกิดความยุติธรรมแก่ผู้รับการประเมิน

/๖. ควรส่งเสริม

๖. ควรส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลกับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสนับสนุนให้ส่งเสริมให้มีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการดำเนินการครบทุกนโยบายหรือแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางน้ำฝน บัวบาน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ