



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง
อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะบุคคล คณก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับ บพบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ระบบแบ่ง)

๒. ด้านการสรรหาคณะบุคคลที่เก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานในองค์กร

การสรรหาพนักงานส่วนตำบลและการสรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่า เทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และ เป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอนการย้าย การคัดเลือกโดยการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา กำหนด

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร และสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๕. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้ง เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ(Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การ บรรจุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๘. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง	-วางแผนอัตรากำลังคน โดยการ คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความ รับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การ จัดการอัตรากำลัง และบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ขององค์กรและเพียงพอ มีความ คล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงาน องค์กร	- ทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และแผนการปรับทบทวน และภารกิจขององค์กร บริหารส่วนตำบลห้วยยาง โดยจัดทำประเมินการ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	<u>ผลการวิเคราะห์</u> เป็นการวางแผน ล่วงหน้าในการ กำหนด อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ ปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับ ความก้าวหน้า ใน สายงาน ภารกิจ ถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ดำเนินการตาม ระเบียบ ประกาศ ก.กลาง ก.อบต.จ. นม. และหนังสือ สั่งการ <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี	-	ไม่มีการปรับแผน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้อจำกัดของหลักเกณฑ์ ในเรื่องของภาระ ค่าใช้จ่าย ทำให้การ วางแผนระบบงานและ กรอบอัตรากำลัง ไม่ เหมาะสมกับภารกิจของ องค์กร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๒. ด้านการสรรหา	-สรรหาพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด	- สรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปแทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	- <u>ผลการวิเคราะห์</u> การสรรหาและคัดเลือกพนักงานขับรถยนต์ <u>ข้อเสนอแนะ</u> <u>ควรมีการประชุม</u> <u>ทีมงานให้เข้าใจ</u> <u>ตรงกัน</u>	-	ตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖	มีบุคคลทั่วไปมาสมัครจำนวนน้อย
๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	สรรหาบุคคลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดลอกโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอนที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนด	- รับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ แทนตำแหน่งที่ว่าง เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ -คำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี	- ผลการวิเคราะห์ การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง	-	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	การสรรหา มีระยะเวลาเวลานานเกิดความล่าช้าต่อการปฏิบัติ

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร และสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖ - พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม - มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดประชุมประจำเดือนพนักงาน - พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้ โดยจัดทำคู่มือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้านต่าง ๆ 	<u>ผลการวิเคราะห์</u> พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการรายงานผลการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารทราบ	๗๕๐,๐๐๐.-	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	-
๕. ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงานนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายของ	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<u>ผลการวิเคราะห์</u> ดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามประกาศ	-	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี แบ่งออกเป็น ๒ รอบ คือ <u>รอบที่ ๑</u>	มีข้อจำกัดให้เรื่องของหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ไม่สามารถพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ชั้น ได้ครบตามผลการประเมิน

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
	องค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผน อัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ (Corporacy Competency) โดยการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป	การวางแผนพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน - มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และโปร่งใส - มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นประจำทุกเดือน โดยการประชุมประจำเดือน	หลักเกณฑ์ กำหนด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี		- ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ <u>รอบที่ ๒</u> - ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
๖. ด้านการส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัยของ บุคลากรใน หน่วยงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	- จัดกิจกรรมประกาศ เจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่น และกล่าวคำ ปฏิญาณตน ในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ อาคารอเนกประสงค์ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยาง - จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการป้องกัน และต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชั่นระหว่างนายก	ผลการวิเคราะห์ ผู้บริหารเทศบาล ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม จริยธรรม และ การรักษาวินัย บุคลากรทุกคน ได้รับการส่งเสริม จริยธรรม และ รักษาวินัย ให้ ปฏิบัติตนตาม ประมวล	๓๐,๐๐๐	ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่มี

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
		<p>องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยยาง กับ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยยาง -จัดโครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล ห้วยยาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - นำประกาศ ก.ถ. เรื่อง “ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น” มาเผยแพร่ให้ บุคลากรทุกส่วนราชการ รับทราบ และถือปฏิบัติโดย ทั้งกัน</p>	<p>จริยธรรม พนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้อเสนอแนะ ควรมีการ ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องทุกปี</p>			
<p>๗. ด้านการสร้าง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p>	<p>มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน และปรับปรุงระบบ ฐานข้อมูลบุคคล เพื่อใช้ตรวจสอบ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>-จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ - เลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ในระดับ ชำนาญการ</p>	<p><u>ผลการวิเคราะห์</u> บุคลากรขาด ความเข้าใจและ ความ กระตือรือร้น สร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p>	<p>-</p>	<p>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ข้อจำกัดของประกาศ หลักเกณฑ์ในการเลื่อน ระดับให้สูงขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค
๘. ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึง พอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคน ดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้ กับองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - จัดซื้อครุภัณฑ์ โต๊ะ เก้าอี้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม - ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย ในการปฏิบัติงาน - เบิกค่าตอบแทนล่วงเวลาใน การปฏิบัตินอกเวลาราชการ มี -ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ด้านต่าง ๆ นโยบายและกล ยุทธ์ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล - จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือใน การปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรเพิ่มช่อง ทางการสื่อสารให้ มากขึ้น 	-๖๔,๔๐๐ -๕๐๐,๐๐๐ -๕๐๐,๐๐๐	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ในหลายๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ดังนี้

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงานเป็นไปตามเป้าหมายโดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยางได้ดำเนินการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลัก ธรรมชาติ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การโอนย้ายไปรับราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่นอื่น ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรม ซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๒. กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้า อัตรากำลังที่ว่างดำเนินการขอใช้บัญชี ก.สธ. ปัจจุบันยังขาดอัตรากำลังหลายอัตรา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องเป็นหลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และความหลากหลายโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

๓. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานเพื่อเกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาเชิงนวัตกรรมให้มากขึ้น

๕. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขาดแคลน หรือตำแหน่งว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม