

สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาเกาะตาม
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑.การวางแผนอัตรากำลัง	๑. เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการบริหารอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลนาระตาม ๒. เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของ อบต. ๓. เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	๑. มีการประกาศใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ประโยชน์แก่ราชการและผลดีต่อประชาชน ๒. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและรองรับภารกิจของ อบต. ๓. มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน	๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณการ รายจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๙ ๒. เผยแพร่แผนผัง (Flow Chart) การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาระตาม และแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการส่วนตำบลนาระตาม วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๒.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>๑. สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างตามแผนอัตราคลัง ๓ ปี</p> <p>๒. สรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภารกิจของอบต.</p> <p>๓. เพื่อดำเนินการวางแผนและพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งคัดเลือก สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนกำลังอัตราที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตราคลังทั้งหมด</p> <p>๒. ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้ตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๑.ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ ไปดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสลูย</p> <p>๒.ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานสถิติ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ไปดำรงตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลตากแดด</p> <p>๓.รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ จาก อบต.ตากแดด ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔.ให้โอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาลู จังหวัดราชบุรี</p> <p>๕.รับโอนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ จาก อบต.สลูย ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๓.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีควมโปร่งใส</p> <p>๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลและ การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานครู และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง มีความยุติธรรม ไม่มีข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแสดงหลักฐานหรือข้อชี้แจงความสำเร็ของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพหุมาตรฐานสมรรถนะครบถ้วน ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการแสดงหลักฐานหรือข้อชี้แจงความสำเร็ของงาน และการประเมินสมรรถนะถูกต้องตามพหุมาตรฐานสมรรถนะครบถ้วน ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒.การเลื่อนขั้นเงินเดือน/การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓.มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>ผลการทำงาน</p> <p>๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. ผู้บริหารมีการประกาศนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี ให้แก่บุคลากรทุกส่วนราชการ</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้ประเมิน โดยแล้วเสร็จ ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนตุลาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี</p> <p>๔. ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ ตั้งแต่เริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>๕. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการ มีการประชุม การคำนวณเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์</p> <p>๗. ประกาศอัตราอรรถของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน พนักงานครู พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน</p> <p>๘. ปรับปรุงข้อมูลรายการอัตราเงินเดือนในระบบ LHR</p> <p>๙. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย</p>	<p>๑. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการป้องกันการกระทำผิด จริยธรรม</p> <p>๒. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากร รักษาวินัย</p> <p>๓. การเข้าร่วมรับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑. การดำเนินกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือการบริการประชาชน</p> <p>๒. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึก ในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓. ไม่มีเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ด้าน จริยธรรมหรือความประพฤติของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามช่องทางทางการร้องเรียน</p> <p>๔. ผลคะแนนการประเมิน ITA ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านเกณฑ์</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศมาตรฐาน เกี่ยวกับวินัยและการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศของทาง การร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศมาตรฐานจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๔. รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนตามกระตาม</p>
<p>๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง</p>	<p>๑. เพื่อยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>๒. สร้างแรงจูงใจให้มีการพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>๑. สรรหาบุคลากรที่เด่นเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อน ร่วมงาน</p>	<p>๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบคุณธรรม จริยธรรม และมีจิต สาธารณะ ภายในและนอกองค์กร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
<p>๖. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษา พัฒนา ร่วม รับผิดชอบภาระงานขององค์กรร่วมกัน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจาก เดิม</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากร</p>	<p>๑. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อย่าง น้อยปีละ ๑ เรื่อง</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ จากกิจกรรมการฝึกอบรม หรือสัมมนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>๑. จัดทำคู่มือการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัด อบท.</p> <p>๒. การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>๓. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้</p> <p>๔. คู่มือปฏิบัติงานใช้ในการควบคุมงานและการติดตามผลการ ปฏิบัติงานให้มีความผิดพลาดในการทำงานลดน้อยลง</p>

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และหน้าที่การงาน</p> <p>๓. จัดทำคู่มือหรือวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานของบุคลากร ให้มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของส่วนราชการ</p>	<p>๑. ระบบการบริหารงานมีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าแก่บุคลากร</p> <p>๒. ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>	<p>๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น เพื่อการรับรัฐและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานจ้างเข้ารับการสอบแข่งขันเพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลสอบคัดเลือกและคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร เพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๔. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรศึกษาพัฒนาและสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ/สายงาน</p>
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีความสุขในการทำงาน</p>	<p>๑. การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>๑. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สำนักงาน/สถานที่ทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. มีสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ครบตามที่กำหนดการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา มีจำนวน ๘ ประเด็นนโยบาย ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนากะตาม มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของทุกส่วนราชการได้ครบด้วย เนื่องด้วยข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายและนโยบายของผู้บริหาร

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายปฏิบัติการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีว่างเพิ่มขึ้น ของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีความรู้ความเข้าใจระบบสมรรถนะและทักษะในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้ครบถ้วนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และหลักฐานการปฏิบัติงาน ทั้งผู้ประกอบการประเมิน นำไปสู่การพิจารณาความดีความชอบที่มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักวินัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนากะตาม ได้จัดทำโครงการสืบสานประเพณีเข้าพรรษา ซึ่งได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้เรียบร้อยแล้ว การดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม การรักวินัย แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๕. การสรรหาคนดี คนเก่ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการ

ปฏิบัติงาน

๖. การพัฒนาบุคลากร

- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดทักษะในการปฏิบัติงานต่างสายงานหรือสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและบุคลากรในการพัฒนาของตนเอง
- เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ทำให้หน่วยงานที่จัดการอบรม/ฝึกอบรม ไม่มีการจัดออกไปไม่มีกำหนด และปรับเปลี่ยนการอบรมเป็นระบบออนไลน์

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ระบบการบริหารงาน มีลักษณะงานที่สร้างความมั่นคงและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่บุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ระดับดีมาก และด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีองค์กร ระดับมากที่สุด

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารจะนำผลการประเมินความพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา

การประเมินสถานที่ทำงานอยู่ นำทำงาน ครบตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ระดับมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข มีจำนวน ๕ ประเด็น

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ควรดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และระเบียบหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อสำรวจความจำเป็นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ เมื่อไม่มีความจำเป็นให้ยุบเลิก และกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ทางราชการและผลดีต่อประชาชนอย่างสูงสุด

๒. การส่งเสริมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลนกระตาม ควรดำเนินโครงการพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีกรอบเนื้อหาความรู้เรื่องกฎหมายให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับเหตุการณ์บ้านเมืองและสถานการณ์ภายในท้องถิ่น

การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัย ควรดำเนินกิจกรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕ ได้รับผลการประเมินและระดับสูงกว่าปีที่ผ่านมา

๓. การสรรหาคนดี คนเก่ง

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรม ภายในองค์กร หรือกิจกรรมสรรหาคนดีคนเก่งในองค์กร ควรดำเนินการเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจแก่บุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

๔. การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ตามสายงาน ได้แก่ การเข้ารับการอบรม/ฝึกอบรม โดยหน่วยงานจัดเองหรือหน่วยงานอื่นที่มีกฎหมายรับรองจัดให้ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนารูปแบบได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร