

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖ 5



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง  
อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖ 5

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<b>1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง</b> - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลัง	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	-ข้อเสนอแนะ 1.ควรดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังปีละ 1 ครั้ง

		ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ		
--	--	---	--	--

-2-

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</b>	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดอง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตร ากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็น ปัจจุบัน และ เหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน สายงาน	-ข้อเสนอแนะ 1.ควรดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ปีละ 1 ครั้ง

		<p>อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>		
--	--	---	--	--

-3-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<b>3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์</b>	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ใน	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการ	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน	ควรมีอุปกรณ์เครื่องมือให้ครบกับจำนวน

<p><b>ค ว า ม ร ู้ แ ล ะ ร ะ บ บ ส าร ส น เ ท ศ</b></p> <p>- การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>การปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่ม ประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความ รู้ IT ของบุคลากร อย่าง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมา ใช้ เพื่อลดปริมาณ การใช้ วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>บริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูล เกี่ยวกับบุคคลในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง สม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือ ระบบการให้บริการ ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ สามารถเชื่อมโยง กับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศฐาน ข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น</p> <p>- โปรแกรมระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ของ ข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E- office , E-plan , E-gp , ccis</p>		<p>บุคลากรที่มีอยู่ ในองค์กร</p>
--	--	---	--	--------------------------------------

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<b>4.ด้านสวัสดิการ</b>	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตราค่า ลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลัง	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	ควรมีการกำหนด สวัสดิการเพิ่มขึ้นใหม่ ที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานราชการให้

		ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ		
--	--	---	--	--

**-5-**

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
5.นโยบายด้านการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง บุคลากร -การสรรหาและเลือกสรร	๑. มีการสรรหา บุคลากรเชิงรุก เป็น สิ่งที่องค์กรให้ความ สำคัญอย่าง ต่อ เนื่องเพื่อได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ ๒. การคัดเลือก บุคลากรโดยยึด หลัก ความสำเร็จ สามารถ คุณลักษณะที่	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการ สรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ขอนแก่นกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบ ระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่าง ชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา	- องค์กรได้ บุคลากรที่เป็น คน มีความรู้ความ สามารถ เหมาะสม กับงานและเป็นคน ดี	-คัดเลือกอย่าง เป็นธรรมและมี ความโปร่งใส

	เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็น คนดี	บรรจ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง ๔. มีแผน และสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรา กำลัง		
--	---	--	--	--

**-6-**

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>6.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ</b>	๑ . ปรับปรุง โ ค รง สร้าง แ ล ะ อัตรากำลังให้เหมาะสม	1.ใช้แผนอัตรา ก าลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วน ตำบล ดอน ดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์	- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็น ปัจจุบัน และ เหมาะสม กับ	-ส่งบุคลากร เข้ารับการฝึก อบรมเพื่อให้รับ



<p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>สมกับภารกิจ</p>	<p>อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>ภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p>	<p>พึงความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่งตนเอง</p>
-----------------------------	--------------------	---	---	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b></p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>1.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบการบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการท างาน และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการท างาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อ ย่าง มีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>จัด</b></p> <p>กิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน</p>

		<p>องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น และสามารถประยุกต์หลักกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน</p>		
--	--	--	--	--

**-8-**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p><b>8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>-การบริหารผลการปฏิบัติ</p>	<p>๑ . มีการประเมินผลงานที่ เทียบตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตาม</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>- มีการประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม</p>	<p>-ควรประเมิน ด้วยความ ยุติธรรม</p>

งาน	และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ	ข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละสำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเงื่อนไขในการกำหนด ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความ แตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริม หรือเป็นแรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ		
-----	--	--	--	--

**-9-**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>9.นโยบายส่งเสริม</b>	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิต	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม	- จัดให้มีประมวล	จัดฝึกอบรม

<p><b>จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร</b></p> <p>- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน</p>	<p>สำนึก และความ ตระหนักในการ ปฏิบัติ ราชการตามอำนาจ หน้าที่ให้เกิดประโยชน์ สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูก และปลูก จิตสำนึกต่อ ด้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึก และความตระหนักใน การประพฤติปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม</p>	<p>จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิก สภา และพนักงาน องค์กร บริหารส่วนตำบลตนเองเป็น ประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรม ขององค์กร บริหารส่วนตำบล ตนเองเพื่อใช้เป็น ค่านิยม สำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคน พึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เพื่อนำ ความ รู้ ที่ได้ จาก การฝึกอบรมมาใช้เป็นแนวทาง ในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>จริยธรรมของ องค์การบริหารส่วน ตำบลตนเอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ 5 มีการ ประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุก คน ทราบ และ เผยแพร่ บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</p>	<p>จริยธรรมให้ กับเจ้าหน้าที่</p>
--	--	---	--	---------------------------------------

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- 1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
  - 1.1 ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง มีอัตรากำลัง ไม่เพียงพอต่อภารกิจ แต่ไม่สามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ได้เนื่องจากติดภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35
  - 1.2 อุปสรรค ไม่มี
- 2.ด้านโครงสร้างการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
  - 2.1 ปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ไม่สามารถส่งตัวบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ ได้ครบที่สายงาน เนื่องจากมีปัญหาภาวะโรคติดต่อระบาด(ไวรัสโคโรนา-19)
  - 2.2 อุปสรรค ไม่มี
- 3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบสารสนเทศ
  - 3.1 ปัญหา
  - 3.2 อุปสรรค
- 4.ด้านสวัสดิการ
  - 4.1 ปัญหา ด้านสวัสดิการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ไม่มีปัญหาด้านนี้
  - 4.2 อุปสรรค ไม่มี
- 5.นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร-การสรรหาและเลือกสรร
  - 5.1 ปัญหา ด้านการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง ได้ร้องขอการใช้บัญชีผู้ที่สอบคัดเลือกได้ของกรมฯ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง แต่ไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้มาบรรจุตามที่ร้องขอไว้
  - 5.2 อุปสรรค เมื่อได้ร้องขอกรมแล้ว ไม่มีมาบรรจุ แต่ไม่สามารถยกเลิกการขอบัญชี เพื่อใช้วิธีรับโอนได้
- 6.นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - 6.1 ปัญหา ไม่มี
  - 6.2 อุปสรรค ไม่มี
- 7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร
  - 7.1 ปัญหา ไม่มี
  - 7.2 อุปสรรค ไม่มี
- 8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

-การบริหารผลการปฏิบัติงาน

**8.1 ปัญหา** ตัวผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้จักบริหารเวลา และต้องเสียสละอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากเกิดการ ผิดพลาดอาจทำให้งานได้รับความเสียหายทั้งสองด้าน ฉะนั้นจึงต้องการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบ และเกิดความไม่เป็นธรรมดาได้

**8.2 อุปสรรค** ไม่มี

**9.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร**

- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน

**9.1 ปัญหา** ไม่มี

**9.2 อุปสรรค** ไม่มี

### **ข้อเสนอแนะ**

๑. เผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรทั้งหมดขององค์กรและฝึกปฏิบัติ เรื่อง "เทคนิค การปฏิบัติงาน สายปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ" เพื่อให้ทุกคนคิดเป็น
๒. มีความชัดเจนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ทำงานเข้าใจตรงกัน
๓. มีความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อไม่ให้เกิดการเกี่ยงกันทำงาน
๔. จัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้เพียงพอเพื่อไม่ให้งานหยุดชะงัก
๕. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ทำ
๖. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ
๗. ควรนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น