

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖ 4



องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่ง
อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖ 4

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>1.นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑ . ปรับปรุงโครงสร้าง และ ะอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดอนดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรา ก่า ลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็น ปัจจุบัน และเหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายงาน</p>	

		การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงาน จ้างตามภารกิจ		
--	--	------------------------------------------------------------------------	--	--

-2-

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
2.ด้านโครงสร้างการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑ . ปรับ ปรุ ง โ ค ร ง ส ร ้าง แ ล ะ อัตรากำลังให้เหมาะ สมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลั ง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วน ตำบล ดอน ดั่ง ใน ก า ร วิ เ คร า ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำ ลั ง พ ั น ก ั ง น า น ใน ส ่ว น ร าช ก าร และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และ ปรับปรุงแผน อัตรากำ ลั ง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ	- มีแผนอัตรากำลั ง ที่เป็น ปัจจุบัน และ เหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน สายงาน	

		กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ		
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

-3-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
3.ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้และระบบ	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน	

<p>สารสนเทศ</p> <p>- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>เพิ่ม ประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีการพัฒนาความรู้ IT ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p> <p>๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้ วัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร</p> <p>๓. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๔. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยง กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูล เกี่ยวกับ บุคคลได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas , E-office , E-plan , E-gp , ccis 		
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
4.ด้านสวัสดิการ	๑ . ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอนดั่ง ใน การ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงาน ในส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง	- มีแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับภารกิจ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน	

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 ความรู้ความ สามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็น	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการ สรรหาตามวิธี และหลักเกณฑ์ ของคณะกรรมการพนักงาน พนักงานส่วนตำบลจังหวัด ขอนแก่นกำหนด ๒. สรรหาพนักงานตามกรอบ ระยะเวลาใน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ ประกาศ/มติ ก.อบต.จ. อย่าง ชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และ แต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง	- องค์กรได้ บุคลากรที่เป็น คน มีความรู้ความ สามารถ เหมาะสม กับงานและเป็นคน ดี	

	คนดี	๔. มีแผน และสามารถสรรหา พนักงานจ้างได้ ตามกรอบอัตรา กำลัง		
--	------	-----------------------------------------------------------------	--	--

-6-

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
6.นโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย งานอาชีพ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ . ปรับ ปรุง โ ค รง สร้าง แ ละ ะ อัตรากำลังให้เหมาะ สมกับภารกิจ	1.ใช้แผนอัตรา ก าลัง ๓ ปี ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอน ดิ่ง ใน ก า ร วิ เ ค ร าะ ะ ห์ อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรา กำลังพนักงาน ในส่วนราชการ	- มีแผนอัตรากำลัง ที่เป็น ปัจจุบัน และ เหมาะสม กับ ภารกิจ บุคลากรมี ความก้าวหน้าใน	

		<p>และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ คณะกรรมการจัดทำแผน ๒. มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตราค่า ลัง ๓ ปีอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือ ลดตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการพนักงานพนักงานส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งการขอเพิ่มอัตราค่า ลัง ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</p>	<p>สายงาน</p>	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	--

ประเด็นนโยบาย/แผนการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ
----------------------	--------------	-----------	----------------	-------

ดำเนินงาน				วิเคราะห์/ ข้อเสนอ แนะ
<p>7.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>- การสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>1.พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่</p> <p>๒. จัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงาน และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สะท้อนภาพการทำงาน ขององค์กร เช่น กิจกรรม Big cleaning ,จิตอาสา ,กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ องค์กรเนื่องในเทศกาลต่าง ๆ (ปีใหม่,สงกรานต์) เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือ กันจัดทำกิจกรรม และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ</p> <p>๓. จัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง การยอมรับ ทบทวน และแก้ปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร</p> <p>๔. พนักงานทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอนดั่งจัดขึ้น และ ที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น</p>	<p>- บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	

		<p>และสามารถประยุกต์หลักกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติราชการ</p> <p>๕. ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพัน และอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบ แสดงแบบอย่างที่ดีใน ด้านจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสในการด าเนินงาน</p>		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

-8-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>8.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>-การบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑ . มีการประเมินผลงานที่ เทียบตรง เชื่อถือได้</p> <p>๒. มีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง ในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการ ปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการ/เลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งในแต่ละ สำนัก/กองเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือก ทักษะ</p>	<p>- มีการประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และเป็นรูปธรรม</p>	-

		หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพและเป็น เงื่อนไขในการกำหนด ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถ จำแนกความ แตกต่าง และจัด ลำดับผลการปฏิบัติงานของ พนักงานได้อย่างชัดเจนและมี ประสิทธิภาพเพื่อ ใช้ประกอบ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ งาน ข้าราชการใจแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริม หรือเป็น แรงจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็ม ความสามารถ		
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

-9-

ประเด็นนโยบาย/แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อ เสนอแนะ
9.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและ คุณธรรมในองค์กร	๑. เพื่อเป็นการสร้างจิต สำนึก และความ ตระหนักในการ ปฏิบัติ	๑. จัดให้มีการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหาร สมาชิก สภา และพนักงาน องค์กร	- จัดให้มีประมวล จริยธรรมของ องค์การบริหารส่วน	

<p>- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน</p>	<p>ราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ๒. เพื่อเป็นการปลูก และปลูก จิตสำนึกต่อ ด้านการทุจริต ๓. เพื่อสร้างจิตสำนึก และความตระหนักใน การประพฤติปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม</p>	<p>บริหารส่วนตำบลตนเองเป็นประจำทุกปี ๒. จัดให้มีประมวลจริยธรรม ขององค์การ บริหารส่วนตำบลตนเองเพื่อใช้เป็น ค่านิยม สำหรับองค์กรที่พนักงานทุกคน พึงถือ ปฏิบัติเป็นแนวทาง ควบคู่ ไปกับระเบียบและ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ - ผู้บริหาร สมาชิกสภา และ พนักงานทุกระดับ เข้าร่วมรับการ ฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อนำ ความ รู้ ที่ได้ จากการฝึกอบรมมาใช้ เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ตำบลตนเอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖ 4 มีการ ประชาสัมพันธ์ให้ พนักงาน ทุก คน ทราบ และ เผยแพร่ บนเว็บไซต์หลักของ หน่วยงาน</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 ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม

8.2 อุปสรรค ไม่มี

9.นโยบายส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของ พนักงาน

9.1 ปัญหา ไม่มี

9.2 อุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

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