

แผนการบริหาร

และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง

อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ได้ดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองนอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่นๆ ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง

วิสัยทัศน์

“บริหารโปร่งใส เสริมรายได้ทั่วตำบล สร้างชุมชนเข้มแข็ง
สุขภาพแข็งแรงด้วยกีฬา ปลอดภัยหายเสพติด หนึ่งผลิตภัณฑ์ส่งออก”

พันธกิจ

1. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของ เมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
3. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
4. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
5. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
6. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

7. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

8. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชั้นนำและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบล ป่าโมง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การ พัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	1. การคมนาคมสะดวก 2. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอ และทั่วถึง	1. ร้อยละของถนนมีความ สะดวกในการสัญจร 2. ร้อยละครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ 3. ร้อยละครัวเรือนที่มีประปาใช้ 4. ร้อยละของโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาที่ได้ดำเนินการ สำเร็จ 5 ร้อยละของความพึงพอใจของ ประชาชนที่ได้รับการอำนวยความสะดวก	1. ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าสาธารณะ 2. ก่อสร้าง ต่อเติม ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาหมู่บ้าน 3. ขยายเขตระบบ โทรศัพท์ สาธารณะ 4. ก่อสร้าง ปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติ 5. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต และสังคม	7. ประชาชนมีสุขภาพดี 11. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ได้รับการดูแล	16. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับ สวัสดิการ	6. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน 7. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและ นันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	9. จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิด มลภาวะและมีความยั่งยืน	12. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐาน แหล่งท่องเที่ยว 13. ร้อยละตามเกณฑ์มาตรฐาน การบริการท่องเที่ยว 14. จำนวนกิจกรรมที่ดูแลแหล่ง น้ำ การจัด การขยะ และการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	9. บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล 10. ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ	5. ประชาชนดำเนินชีวิต ตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง	8. ร้อย ละ ของ หมู่ บ้าน ที่ ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง 9. ร้อย ละ ของ ครัว เรือน ที่ ดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง 11. ร้อยละของหมู่บ้านเข้มแข็ง	11. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการ ลดรายจ่าย 12. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการ เพิ่มรายได้ 13. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาแนว เศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การ พัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	6. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี	10. ร้อยละของงบประมาณที่ อุดหนุนกิจกรรมการศึกษา	14. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้ง ในและนอกระบบ

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม		การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี	15. บริหารจัดการการศึกษา 16. ส่งเสริมกิจกรรมทาง ศาสนา ประเพณี และ วัฒนธรรมอันดีงาม
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนา ด้านการเมืองและการ บริหารจัดการ	3. การบริหารจัดการอย่างมี ประ- สติภาพตามแนวธรร มาภิบาล 4. การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น 10. ชุมชนมีความเป็น ระ เบี ย บ เรี ย บ ร้อย ประชาชนมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน 8. พัฒนาและจัดการด้าน การท่องเที่ยวให้มี ประสิทธิภาพและยั่งยืน	6. ร้อยละของครัวเรือนที่ เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรม สาธารณะ 7. ร้อยละของโครงการที่ ประชาชนมีส่วนร่วม 15. ร้อยละของครัวเรือนมี ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	8. การรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน 17. ส่งเสริมกิจกรรม ประชาธิปไตย การมีส่วน ร่วมของประชาชน 18. การพัฒนาการเมือง และการบริหารจัดการ 19. การพัฒนาบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ดำเนินงาน 20. ส่งเสริมระบบป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

แผนการบริหารและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1 ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2 ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน

การสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสตรวจสอบได้

3 ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้หรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

4 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

5 ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

6 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

7 ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2564

8 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

9 ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

10 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

แผนดำเนินการบริหารและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ
1. อัตราค่าจ้างและการบริหารอัตราค่าจ้าง	- การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย. 2569
	- การรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	-	1-31 มี.ค. 2569 และ 1 – 30 ก.ย. 2569
	- การจัดทำสถิติอัตราค่าจ้าง	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย. 2569
2. การสรรหาและเลือกสรร	- การสรรหาพนักงานจ้าง	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย. 2569
	- การขอใช้บัญชีพนักงานส่วนตำบลจากบัญชี กสธ.	-	
3. การบรรจุและแต่งตั้ง	- การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย. 2569
	- การจ้างพนักงานจ้าง	-	
4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- จัดส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนสายงานทั้งหมด	250,000	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย. 2569
	- การจัดทำสถิติข้อมูลการเข้ารับการอบรมและพัฒนาบุคลากร	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค. 2569

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ
5. การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2569	-	1-30 ก.ย. 2569
	- ประชุมถ่ายทอดนโยบายผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	-	1-31 ต.ค.2569
	- จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ	-	1-31 ต.ค.2568 และ 1-30 เม.ย.2569
	- การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการ	-	1-15 เม.ย.2569 และ
	- การประกาศรายชื่อผู้มีผลการ ปฏิบัติงานระดับดีเด่น	-	1-15 ต.ค.2569
6. สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	- การประชุมคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ	-	1-15 เม.ย.2569 และ 1-15 ต.ค.2569
	- การประชุมคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	-	1-15 ต.ค.2569
7. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษา วินัย	- โครงการโครงการอบรมให้ความรู้ด้าน กฎหมายประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และกฎ ระเบียบต่างๆ ให้แก่ คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง	20,000	1 ต.ค. 2568 ถึง 30 ก.ย.2569
8. การส่งเสริมความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ ของพนักงานส่วนตำบล และการเลื่อน วิทยฐานะของพนักงานครูองค์การ บริหารส่วนตำบล	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค.2569
	- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนระดับ ชำนาญงาน ระดับชำนาญการ	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค.2569

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ
9. ความปลอดภัยอาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- กิจกรรม 5 ส.	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค.2569
10. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	-	1 ต.ค. 2568 ถึง 31 มี.ค.2569

การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมง เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าโมงต่อไป