บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย

ที่ สบ ๘๑๑๐๑/ **วันที่** **๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕**.

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยป่าหวาย/ผ่านปลัดเทศบาล

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหาร เพื่อให้การฝึกบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

งานบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบและพิจารณา โดยมีปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค

๑.ด้านการขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากร

๑.๑ ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาหรือไม่มีผู้ผ่านการเลือกสรรหาเป็นพนักงานจ้าง ทำให้มีตำแหน่งว่างเป็นระยะเวลานาน

๑.๒ ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง ซึ่งร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสรรหาไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือกและไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้

๒.ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

๒.๑ การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา

ข้อเสนอแนะ

๑. เนื่องจากบางตำแหน่งมีการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการบรรจุแต่งตั้ง จึงจำเป็นต้องเตรียมแผนรองรับการขาดแคนบุคลากร โดยส่งเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานจ้างที่สามารถปฏิบัติทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนได้เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่จัดอบรมเฉพาะเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหลังจากการฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

๒. ประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง

๓. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

๔. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัส โควิด-๑๙ ยังคงมีอยู่ ทำให้การพัฒนาความรู้ของบุคลากร ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่มีประสบการณ์โดยตรงได้ จึงควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ มากกว่า ๑ ช่องทาง เช่น ระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นที่จัดอบรมผ่านระบบสารสนเทศ

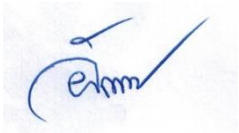
๕. สนับสนุนให้มีการเลื่อนระดับ และการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและยังคงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๖. ควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. ควรสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๘. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) 

(นางสาวอัญชลี แย้มบู่)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด เพื่อโปรดทราบ .....

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิชนันท์ ทรงวิรัชธร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น ปลัดเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย โปรดทราบ .....

(ลงชื่อ) ส.ท.

(มนัส ศรแก้ว)

ปลัดเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย

ความเห็น นายกเทศมนตรีตำบลห้วยป่าหวาย ทราบ .....

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ เคหะทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยป่าหวาย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕
เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง	เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงานการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะ สม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดาเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละสวนราชการและภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ.และกำหนดตำแหน่งประเภท สายงานผู้บริหาร วิชาการ ทั่วไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร <u>การกำหนดตำแหน่ง</u> - นักนักวิชาการสาธารสุข ๑ อัตรา - ผช.นักวิชาการสาธารสุข ๑ อัตรา - ผช.นักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา - ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา - พนักงานป้องกันฯ ๔ อัตรา - แม่บ้าน (ประจำสำนักงานเทศบาล) ๑ อัตรา	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากาลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจถ่ายโอนจาก ส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ - เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
			<u>การสรรหาโดยวิธีการรับโอน</u> - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา - นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา <u>การสรรหาโดยรายงานให้ กสถ.ดำเนินการคัดเลือก</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑ ตำแหน่ง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๑ ตำแหน่ง <u>การแต่งตั้งสายงานผู้บริหาร</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑ ตำแหน่ง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑ ตำแหน่ง - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑ ตำแหน่ง <u>การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง</u> - คนงานประจำรถบรรทุกขยะ ๑ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา - พนักงานป้องกันฯ ๑ อัตรา	- ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งอาจต้องใช้เวลาเนื่องจากบุคคลที่จะโอน (ย้าย)มา มีเหตุผลความจาเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งและสายงาน	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทางานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทางานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ - เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ดาเนินการพัฒนา ส่งเสริม การเพิ่มความรู้ ให้กับบุคลากรในสังกัด โดยจัดทำโครงการอบรมคุณธรรม–จริยธรรมปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสังกัดองค์การเทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โครงการอบรมกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	- สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ ทาให้บุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม - คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็ปไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สาหรับประชาสัมพันธ์ผลงานการปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็ปไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อสงสัยจาก ประชาชนสนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ - องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบถือปฏิบัติ รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ - องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- เสนอแนะให้มีระบบสานสนเทศแบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ ก.ท.จ. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอนประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น - ตามมาตรการประหยัดพลังงานการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
			- มีมาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ คือ เจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยๆ	- เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน
			- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การเลื่อน เงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปแบบคณะกรรมการ รวมทั้งพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาดลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม
			- ส่งเสริมปัจจัยในห้องทำงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะเก้าอี้ ทางานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทางานที่ทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาด	อุปกรณ์การจัดเก็บเอกสารยังไม่เพียงพอ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๕. นโยบายด้านการบริหาร	- เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการ การลดขั้นตอนในการทำงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสียรวมทั้งเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เกี่ยงงานเป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็วและเกิดความประทับใจไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านปฏิบัติงาน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่น เพื่อเพิ่มความรู้ - จัดทาคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรักษาราชการแทนปลัด เทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการ ในกรณี ตำแหน่งว่าง หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ - จัดทาคำสั่งให้รองปลัด เทศบาล ปฏิบัติราชการแทนปลัด เทศบาลเป็นการมอบอำนาจรายกรณี คือ ๑. การอนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลาง ๒. การควบคุม ดูแล ตัดสินใจ อนุมัติ การบริหารงาน ในกองการศึกษาฯ และกองสาธารณสุขฯ - แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- พนักงานเทศบาลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม และรักษาวินัยของบคลากร	แสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษา ไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองที่เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถความเสียสละทุ่มเทสติปัญญาความรู้และความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ	พนักงานมีการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาทและมีสติ เพื่อให้สามารถ ปรับตัวและ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบายสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุลทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจนพนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจเข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวขององค์กรจะทำให้องค์กรยืนยันและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้	-คู่มือตัวอย่างพฤติกรรมปฏิบัติตน - จัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและชุมชน กิจกรรมด้านจิตอาสาศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี - จัดทำสรุปผลงานดำเนินงานองค์กรคุณธรรม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คุณธรรมอัตลักษณ์และจริยธรรมปฏิบัติขององค์กร - ดำเนินการจัดกิจกรรมที่เพิ่มเติม จากที่บรรจุไว้ภายใต้แผนส่งเสริมคุณธรรม เช่นกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐกิจพอเพียงรวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานสืบสานวินัยที่ดีและวัฒนธรรมอันดีงามในเทศกาลสำคัญต่างๆ -จัดกิจกรรมทางศาสนาเช่น และวัฒนธรรมประเพณีต่างๆ - กิจกรรมโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -เผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง -รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	พนักงานมีการดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาทและมีสติ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในระดับนโยบายสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจนพนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบเข้าใจเข้าถึงและแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืนก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
	มอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน มุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วและมุ่งเสริมสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน	อย่างยั่งยืนก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต		

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ด้านการขาดแคลนอัตรากาลังของบุคลากร

๒. ด้านการพัฒนาความรู้ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

๑. เตรียมแผนรองรับการขาดแคลนบุคลากร โดยส่งเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานจ้าง ที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคนได้ เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานที่จัดอบรมเฉพาะเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งหลังจากการฝึกอบรมแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ มากกว่า ๑ ช่องทาง

๓. สนับสนุนให้มีการเลื่อนระดับ และการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยังคงรักษาไว้ซึ่งบุคลากร