



การดำเนินการตามนโยบาย
หรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม
อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กร นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามจึงได้ดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ - ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๑
บทที่ ๒ - ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๓
บทที่ ๓ - ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๖
ภาคผนวก รายละเอียดการดำเนินงานโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๘

บทที่ ๑

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น จึงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำหลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม นโยบายของและแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทาง ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติการในระดับองค์กรหน่วยงานและบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่ โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบ

๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

กระบวนการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนา กำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และเพื่อเป็นการ พัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ให้บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบล และดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กร จึงได้ดำเนินการตามนโยบาย หรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคามไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมี ขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์
- ๓) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและ ตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- ๕) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม
- ๖) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร	- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม และเป้าหมายขององค์กร - ทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์ ของการพัฒนาบุคลากร - วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	- ประเมินองค์กรโดย SWOT Analysis - กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการพัฒนา - การจัดทำรายละเอียด แผนงานและงบประมาณ
ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมิน	- กำหนดกรอบการประเมินและตัวชี้วัด - กำหนดการจัดเก็บและรายงานผล

บทที่ ๒

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประจันตคามเมืองน่าอยู่ การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพองค์กร

เป้าประสงค์

๑. มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สุกภาพสตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการทั่วถึง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. ส่งเสริมปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขีดความสามารถด้านการศึกษาพัฒนาคนให้มีคุณธรรมจริยธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดำรงไว้ซึ่งสถาบันสำคัญของชาติ
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และพัฒนา การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล
๕. ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบยั่งยืนและปลอดภัย
๖. พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

.....

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น							
๑. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาด้านความรู้ทางความรู้ในสายงาน	๙	๕	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒. โครงการอบรมการเขียนผลงานวิชาการที่มีคุณภาพในการขอตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ	๙	๑	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาด้านเส้นทางความรู้ในสายงาน	๙	๖	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการพัฒนาด้านเส้นทางความรู้ในสายงาน	๙	๙	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขแก่บุคลากร							
๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่สมัครส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่สมัครสวัสดิการขององค์กร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
		ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย		งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจกับบุคลากร							
๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข็มเชิดชูเกียรติ บุคลากรดีเด่น	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์กร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓. โครงการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี		ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ							
๕. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place							
๖. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กรร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร							
๗. จัดกิจกรรมในหนทางการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร							

บทที่ ๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน คือการมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้

๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ

๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้
ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อ
รองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
