



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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย อำเภอมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (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 เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล และดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กร นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายจึงได้ดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑	
- ภาพรวมแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๑
บทที่ ๒	๓
- ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	
บทที่ ๓	
- ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๕
ภาคผนวก	๗
รายละเอียดการดำเนินงานโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	

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)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยถือว่าบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นรากฐานสำคัญต่อการสร้างความ แข็งแรงอย่างยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนั้น จึงมีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ สนับสนุนการดำเนินงาน โดยนำ หลักการสำคัญจากยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย นโยบายของและ แผนขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและทิศทาง ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการผลักดันประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Competency – based Human Resource Development) โดยบูรณาการร่วมกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และเครื่องมือที่ใช้วัดผลการดำเนินงานรายบุคคล (Key Performance Indicator : KPI) ที่มีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติการในระดับองค์กรหน่วยงานและ บุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงความ คืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่า บุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไรและแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่ โดยจะนำผลจากการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิธีการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และวิธีการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ
๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบล
๕. เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

กระบวนการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร

จากการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (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 จึงได้ดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากร ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) ประชุมระดมสมองวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าและประเด็นยุทธศาสตร์
- ๓) กำหนด เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดรายการตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ กำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวและตั้งเป้าหมายของการจัดทำแผน
- ๕) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม
- ๖) กำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผน
- ๗) สรุปและจัดทำรายงานผลแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย และเป้าหมายขององค์กร - ทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์ ของการพัฒนาบุคลากร - วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา	- ประเมินองค์กรโดย SWOT Analysis - กำหนดเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการพัฒนา - การจัดทำรายละเอียด แผนงาน และงบประมาณ
ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมิน	- กำหนดกรอบการประเมิน และตัวชี้วัด - 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) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย มีผลสรุปการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“โคกไม้ลายเมืองน่าอยู่ วัฒนธรรมประเพณีดีงาม เกษตรดีมีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง สู้สังคมเป็นสุข”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

๑. ตำบลโคกไม้ลายมีเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณสุขปึกแผ่น สาธารณูปการสะดวกทั่วถึง
๒. ประชาชนมีรายได้ต่อปีเพิ่มสูงขึ้น
๓. ตำบลโคกไม้ลายมีแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น
๔. ประชาชนได้สืบสานงานศาสนา วัฒนธรรมประเพณีประจำปี
๕. เยาวชนได้ศึกษาเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน
๗. ตำบลโคกไม้ลายมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลายให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว

ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด		งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น							
๑. โครงการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๖ ราย	๑๐ ราย	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒. โครงการอบรมการเขียนผลงานวิชาการที่มี คุณภาพในการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงานอาชีพ	๖ ราย	๖ ราย	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๖ ราย	๑๐ ราย	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	
๔. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่เข้ารับการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	๖ ราย	๑๐ ราย	✓		ไม่ใช้งบประมาณ	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร							
๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ เหมาะสมแก่บุคลากรแต่ละประเภท	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๖	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์กร	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๔	✓	-		

แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด		งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
				บรรลุ	ไม่บรรลุ		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร							
๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การ มอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เข้ม เชิดชูเกียรติ บุคลากรดีเด่น ๓. โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร ประจำปี ๔. โครงการเตรียมความพร้อมสู่การ เกษียณอายุราชการ ๕. จัดกิจกรรมตามแนวทาง Happy work place ๖. จัดกิจกรรมกำหนดค่านิยมขององค์กร ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความ ผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร ๗. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ บุคลากร ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการจัดสวัสดิการขององค์กร	ร้อยละ ๘๕ ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๖ ร้อยละ ๙๔	✓ ✓	- -	ไม่ใช้งบประมาณ	แบบสอบถามความพึงพอใจต่อคุณภาพ ชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร

บทที่ ๓

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน คือ การมีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีภาระงานมาก และมีภารกิจหลักตรงกับวันที่มีการจัดโครงการ ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้
๒. โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามที่หน่วยงานประมาณการไว้ ทำให้การดำเนินงานไม่เต็มศักยภาพ
๓. มีการเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อให้ตรงกับความต้องการพัฒนาของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะ

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกไม้ลาย

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

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