



รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลกระเจ็บ
อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลกระเจ็บ

รายงานผล
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลกระเจ็ด อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

เทศบาลตำบลกระเจ็ด ได้ดำเนินการตามประเด็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลกระเจ็ด จำนวน ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจและการลงโทษ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีรายละเอียดตามประเด็นนโยบายทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมาย สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อกำหนดโครงสร้าง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้มีความเหมาะสม ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่ต้องการ ให้สอดคล้องกับภารกิจตามโครงสร้างภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายใน

๓. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เพียงพอ เกิดความคุ้มค่า

๔. ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ ความต้องการกำลังคน งบประมาณ และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต

๕. ให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกสิ้นปีงบประมาณ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ดมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ดมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

๓. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๔. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ดสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล ได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ดสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลกระเจ็ด สามารถกำหนดแนวทางการการพัฒนา ตลอดจน สามารถแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ถูกต้องตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนและเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกระจับ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกระจับ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกระจับ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ และทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ หลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. วิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกระจับได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน พิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเน ว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกระจับ

๔. ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานในเทศบาลตำบลกระจับ เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๖. นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ

๗. เทศบาลตำบลกระจับ นำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดราชบุรี (ก.ท.จ.ราชบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด

๒. ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ คุ่มค่า

๓. ให้มีการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก และการพัฒนาหลังได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งจนถึงเกษียณอายุราชการ ตามความจำเป็น เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ ของตัวบุคลากรในการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ

๔. การพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเข้ารับการศึกษอบรมในหลักสูตร ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองกำหนดหรือจัดให้มีขึ้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามแผนพัฒนา ๓ ปี ที่ เทศบาลตำบลกระเจียวกำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและฝีมือการปฏิบัติงานในหน้าที่
๒. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ท่าทีในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
๔. เพื่อพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา โดยจะต้องมีบุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามคุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และนำข้อมูลจาก การศึกษาวิเคราะห์มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมพัฒนาความรู้ตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ยังไม่มีการเลื่อนระดับ เนื่องจากยังไม่มีบุคลากรที่มีตำแหน่งตาม คุณสมบัติและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน

ปัญหา อุปสรรค

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากการศึกษาอบรมยังไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาถ่ายทอด และพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากขาดครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดการครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพื่อรองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒.ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบ การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เพื่อสร้างแรงจูงใจและผลตอบแทนการปฏิบัติงาน

๓. เพื่อสร้างความเป็นธรรมกับหน่วยงานและบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

จำนวนครั้งการประเมิน โดยต้องมีการประเมินไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทน และการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

เน้นย้ำให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลงาน และพฤติกรรมประกอบกันในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร

๕. ด้านการสร้างแรงจูงใจ และการลงโทษ

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาคณดีไว้รักและคงอยู่ในหน่วยงาน ในรูปแบบของการพัฒนา กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือสายงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด

๒. ให้มีการลงโทษบุคลากรที่กระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติหรือนโยบายที่กฎหมายหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) ประกาศ กำหนดว่าเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ ไม่ว่าทางอาญา ทางแพ่งหรือทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อรักษาคณดีไว้กับหน่วยงาน

๒. เพื่อพัฒนาคนไม่ดีหรือกำจัดคนไม่ดีออกไปจากหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน นอกจากเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีบุคลากรถูกไล่ออกจากราชการ

ปัญหา อุปสรรค

การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดให้เป็นไปตามโควตาและวงเงินที่หลักเกณฑ์กำหนดทำให้การตอบแทนผลงานของบุคลากรมีข้อจำกัด

ข้อเสนอแนะ

การพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจ ควรพิจารณาให้กระจายครอบคลุมทุกกลุ่มงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัย

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีประกาศหรือจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

๒. ให้มีการกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และจัดทำโครงการ/กิจกรรมตามมาตรการที่กำหนด เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมให้กับบุคลากรในสังกัด

๓. ให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) ประกาศกำหนด มาใช้ในการควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นโยบาย รวมถึงประมวลจริยธรรมและมาตรการภายในที่กำหนด โดยเคร่งครัด เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่ดีให้กับบุคลากร
๒. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ประชาชนเกิดความยอมรับ
๔. เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

ตัวชี้วัด

จำนวนข้อร้องเรียนบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๒. มีการประกาศกำหนดมาตรการภายในเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานให้บุคลากรถือปฏิบัติ
๓. มีการประชุมประจำพนักงานประจำเดือนเพื่อกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด
๔. ไม่มีข้อร้องเรียนว่าบุคลากรกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือวินัย

ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางดำเนินงาน

๑. ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงานให้มีความสะดวก เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๒. ให้มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานให้เกิดความสะดวก คล่องตัว รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๓. มีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเองเป็นประจำและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีสถานที่ทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจบุคลากร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนที่ทำงานที่มีการปรับปรุง

๒. จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่จัดหาเพิ่มเติม

ผลการดำเนินงาน/ความสำเร็จตามตัวชี้วัด

๑. มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน

๒. มีการจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ เป็นต้น

๓. มีสวัสดิการ ค่าเช่าบ้าน สำหรับพนักงานเทศบาลซึ่งไม่มีบ้านพักของทางราชการให้พักอาศัย ในขณะที่ปฏิบัติงานให้สามารถเบิกค่าตอบแทนนี้ได้ตามสิทธิ์

ปัญหา อุปสรรค

การปรับปรุงสถานที่ทำงาน ยังไม่สามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกส่วนราชการ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการภายในเป็นสัดส่วน