



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม สำนักปลัด งานกรรเจ้าหน้าที

ที่ พส๗๒๖๐๑/วส

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น โดยให้ครอบคลุมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน การบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการ และด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ นั้น

เนื่องจากได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้ว จึงขอรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ผู้บริหารได้รับทราบและพิจารณา แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้ครอบคลุม และครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางกนกวรรณ สนิทพันธ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- เพื่อโปรดทราบ



(นางสุรียักษ์ ชาญสร)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- กวส



(นายเริงวิทย์ โพธิ์ทอง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล



จำสิบเอก

(สุเทพ มานักข้อง)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>๑. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p> <p>๒. การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด ๒.๒ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>๓. การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ดังนี้ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p>	<p>๑. การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน และเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานภารกิจ ภายโอนจาก ส่วนกลาง ปฏิบัติงาน เร่งด่วน ตามหนังสือสั่งการ</p> <p>๒. การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับโอนนาน และต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่สอบแข่งขันได้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			<p>๔. การเกษียณอายุราชการ ดังนี้</p> <p>๔.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔.๒ ครู คศ.๑</p> <p>๔.๓ นักการ</p> <p>๕. ประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล แทนตำแหน่งที่ว่างและรายงานตำแหน่งว่าง ดังนี้</p> <p>๕.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๕.๒ หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๕.๓ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ</p> <p>๕.๔ นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ</p>	<p>๔. การพ้นจากราชการด้วยเหตุสูงอายุ เมื่อ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๑๒ , มาตรา ๑๗ , มาตรา ๓๒ (๒) ประกอบกับมาตรา ๔๖/๑ แห่ง พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงิน บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๑๖</p> <p>๕. เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ ระยะเวลาการรับโอนนาน และต้องพิจารณา คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการ ประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งให้ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี วิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	<p>๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่</p> <p>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม ดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม การเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรในสังกัด โดยจัดฝึกอบรม ดังนี้</p> <p>๒.๑ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชัยนามฯ</p> <p>๒.๒ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการนอกสถานที่</p> <p>๒.๓ โครงการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม</p> <p>๒.๔ ฯลฯ</p>	<p>๑. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชัยนาม ให้ความสำคัญเป็นอย่างดี วิทยากรมีความรู้ความสามารถ รวมถึงผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
			<p>๓. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗) การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชยันต เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร เป็นการ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรม แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐ โครงสร้างของงาน เป็นต้น</li> <li>๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ</li> <li>๓. ด้านการบริหาร รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน</li> <li>๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว การช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้</li> <li>๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติและคุณภาพชีวิต</li> </ol>	<p>๓. พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลชยันตมีความรู้ ความเข้าใจหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นระบบ ลดปัญหาในการปฏิบัติงานโดยยึด ประโยชน์ของส่วนรวม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น ทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน</p>	<p>๑. องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการ ค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนและ สนองนโยบายรัฐบาล</p> <p>๒. องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียน ระเบียบ หนังสือสั่งการให้ทราบถึงปฏิบัติรวมถึงการ รายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๓. องค์กรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่าง ประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่ง พิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>๑. เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่าน เว็บไซต์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อ ความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้อง กับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสใน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)</p> <p>๒. เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมี บุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ ทรัพยากรร่วมกัน</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>เพื่อส่งเสริมกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร รวมถึงสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม</p>	<p>๑. จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน</p> <p>๓. ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว</p> <p>๔. จัดกิจกรรม Big cleaning day ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด</p> <p>๕. มีมาตรการป้องกันและการติดเชื้อไวรัสโคโรน่า ๒๐๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานและเจ้าหน้าที่ และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>๑. บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>๒. ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดพิษณุโลก</p> <p>๓. บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p> <p>๔. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่</p> <p>๕. เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน</p>

ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
<p>๕. นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย</p>	<p>การปฏิบัติราชการเป็นไปตามคำสั่งมอบหมายงาน การรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว</p>	<p>๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๗. ส่งเสริมปัจจัยในหน่วยงานให้น่าอยู่ เช่น โต๊ะ-เก้าอี้ ทำงานให้เหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดภายในสำนักงานและบริเวณรอบ ๆ สำนักงาน ให้สะอาดอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงาน และหน้าที่อื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้</p>	<p>๖. เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนก็อยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติผิดวินัยมาพิจารณาร่วม</p> <p>๗. ห้องทำงานคับแคบ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน</p> <p>๑. พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจสับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน</p>



ประเด็นนโยบาย / แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ / ข้อเสนอแนะ
	<p>รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจงาน และเป็นไปตามขั้นตอน ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหาร</p>	<p>มีประสิทธิภาพประชาชนได้รับบริการอย่างรวดเร็ว และเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน</p>	<p>๒. จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ / ผู้อำนวยการกอง ในกรณีตำแหน่งว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</p> <p>๓. แจ้งเวียนคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด</p>	<p>๒. พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจสับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน</p> <p>๓. พนักงานส่วนตำบลยังเข้าใจสับสนเกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน</p>

### ปัญหา / อุปสรรค ในการดำเนินงาน

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ส่งผลให้การดำเนินงานในบางกิจกรรมมีความล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานหรือมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

มีการดำเนินการปรับปรุงวิธีการทำงานโดยให้มีการปฏิบัติงานจากที่บ้าน work from home และปฏิบัติตามคำแนะนำของศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สามารถดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น