



บันทึกข้อความ

ก.สุนชัยานนท์ รัตนบริหาร
เลขที่..... 6895
วันที่ 20 ธ.ค. 2566
เวลา 13:26
บันทึกโดย.....
20.12.2566
(14.00น)

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ โทร. ๒๑๒๕
ที่ กษ ๐๖๐๒ / ๓๗๐๖ วันที่ ๘๐ ธันวาคม ๒๕๖๖
เรื่อง สรุประยงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กรมปศุสัตว์ได้ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และมีแรงจูงใจ ตามรูปแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีตัวชี้วัดที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance) ได้กำหนดรายละเอียดและแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของแต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ โครงการ (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ กรมปศุสัตว์ได้มีหนังสือที่ กษ ๐๖๐๒/ว๒๒๕๐๐ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กำหนดให้หน่วยงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรปี ๒๕๖๖ และรายงานผลการดำเนินการพร้อมภาพกิจกรรม ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ และแต่งตั้งเครือข่ายหน่วยงานละ ๑ คน (เอกสารแนบ ๓)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ ของหน่วยงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานได้ดำเนินการตามรูปแบบของสำนักงาน ก.พ. และตามแผนที่กรมปศุสัตว์กำหนด ประกอบด้วย ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ และการติดตามผล โดยใช้ยุทธศาสตร์ที่มีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้ง ๔ มิติ ทั้งด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ดังตารางรายงานผลการดำเนินงาน (เอกสารแนบ ๔) และตัวอย่างภาพกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละมิติ (เอกสารแนบ ๕) รวมทั้งเพับปัญหา/อุปสรรคแต่สามารถแก้ไขได้ตามข้อเสนอแนะ (เอกสารแนบ ๖) ในการนี้ หน่วยงานได้รายงานผลการดำเนินการ จำนวน ๒๕๕ หน่วยงาน (จาก ๒๗๖ หน่วยงาน) คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๗ ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	หน่วยงานทั้งหมด	หน่วยงานที่รายงานผล	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑	ส่วนกลาง	๒๕	๒๕	๑๐๐
๒	สำนักงานปศุสัตว์เขต	๙	๙	๑๐๐
๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๗๖	๖๖	๘๖.๘๔
๔	ด่านกักกันสัตว์	๕๙	๕๐	๘๗.๔๐
๕	ศูนย์/สถานีต่าง ๆ	๑๐๗	๑๐๕	๙๘.๑๓
รวมเป็น		๒๗๖	๒๕๕	๙๙.๗๗

๒.๒ หน่วยงานได้แต่งตั้งเครือข่าย อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน เพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จึงได้จัดทำนำเสนอเครือข่ายเพื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (เอกสารแนบ ๗) แต่มีบางหน่วยงานที่ยังไม่มีความพร้อม หรือมีเจ้าหน้าที่จำนวนไม่นักพอด้วยจึงจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ และพบว่าบางหน่วยงานมีการเปลี่ยนเครือข่าย โดยไม่ได้มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่อง

๓. ข้อพิจารณา...

๓. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่ พิจารณาแล้ว เห็นว่าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร มีกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการเงิน ดังนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรให้หน่วยงานดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมปศุสัตว์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยกำหนดให้รายงานผลการดำเนินการ ภาพกิจกรรม พร้อมตรวจสอบเครือข่ายเพื่อปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ปีละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

๓.๒. เห็นควรให้หน่วยงานที่ไม่ได้รายงานผล หรือยังไม่ได้ดำเนินการ ให้ดำเนินการในปี ๒๕๖๗

๓.๓ เห็นชอบให้กองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบ เพื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และนำความรู้ ตัวอย่าง แนวทาง และวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงาน

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือแจ้งเรียนหน่วยงาน

(นางรัตนเพ็ญ เอกชน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางปิยานาถ พุฒวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นายมนัส เทพรักษ์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

19 ธ.ค. 2566

(นายพงษ์พันธ์ ธรรมมา)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมปศุสัตว์

20 ธ.ค. 2566

สรุประยงานผลการดำเนินการ
ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมปศุสัตว์
ประจำปี ๒๕๖๖



กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๒๖๔๓-๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๒๕

e-mail:person4@dld.go.th

สรุประยงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประจำปี ๒๕๖๖

ลำดับที่	หน่วยงาน	จำนวนหน่วยงาน ทั้งหมด	จำนวนหน่วยงาน ที่รายงานผล	คิดเป็น ร้อยละ(%)
๑	ส่วนกลาง	๒๔	๒๔	๑๐๐
๒	สำนักงานปศุสัตว์เขต	๙	๙	๑๐๐
๓	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด	๗๖	๖๖	๘๖.๔๔
๔	ด่านกักกันสัตว์	๕๙	๔๐	๖๗.๘๐
๕	ศูนย์/สถานีต่าง ๆ	๑๐๗	๑๐๕	๙๘.๑๓
รวมเป็น		๒๗๖	๒๔๕	๘๘.๗๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

หน่วยงานส่วนกลาง

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

สำนักงานปศุสัตว์เขต

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพปีวิชาปี ๒๕๖๖

ค่านักกันสัตว์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

ด้านภัยกันสัตว์

แผนงาน/กิจกรรม/กิจกรรม

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ยังคงดำเนินการที่ได้รับ (๑๕ กิจกรรม)															ดำเนินการที่แล้วตัว (๕ กิจกรรม)					ดำเนินสังคม (๕ กิจกรรม)					ด้านเศรษฐกิจ (๗ กิจกรรม)											
		๑๘ ปรับปรุง สถานที่ ทำงาน/ สภาพ แวดล้อม	จัดทำ/ ซ่อม เครื่องมือ [*]	ลด เวลา	จัดมุม ห้อง	ลดภัย อาชญากรรม	หดใหญ่ ๑๐ ปี	หดใหญ่/ ก่อตั้ง/ ดับเพลิง	ห้องแม่/	ห้องกัน	ห้องแม่/ ห้องกัน	IDP	Cop	พัฒนา ระบบ/ ฐานข้อมูล	ยอง/ เครื่องเขียน	พัฒนา/ ระบบ/ ฐานข้อมูล	ยก/ ห้องแม่/ ห้องกัน	อุบรม/ บริหารผล	พัฒนา/ ห้องแม่/ ห้องกัน	อุบรม/ ห้องแม่/ ห้องกัน	ตรวจ/ นักศึกษา	ให้ ความรู้/ อุบรม	สถาน/ สัมพันธ์ ใน	พัฒนา/ ห้องแม่/ ห้องกัน	ยกย่องผู้ ดี/ คุณธรรม/ จริยธรรม	นำเข้า/ สาธารณะ/ ประยุทธ์	กิจกรรม/ ประเพณี	สถาน/ สัมพันธ์/ ประจำใน/ นอก	จัดตั้ง/ Line/Facebook	รวมระดับ/ ประเทศ	สร้างดีกรี/ เพิ่มเติม	อีกหลัก/ ทักษะ	คุณ/ ศึกษา	อบรม/ อบรมแบบ/ ภาคภูมิ/ เชิงลึก	อาหาร/ อาหาร/ อาหาร/ อาหาร/ อาหาร/ อาหาร/ อาหาร	ให้ความรู้/ สอนทักษะ/ สอนภาษา/ สอนภาษา/ สอนภาษา/ สอนภาษา/ สอนภาษา/ สอนภาษา	คุ้ม/ ปั้น	
๔๔	ค่านฯ อุตสาหกรรม																																					
๔๕	ค่านฯ นครปฐม	✓	✓		✓	✓											✓	✓																	✓			
๔๖	ค่านฯ ราชบุรี																																					
๔๗	ค่านฯ กาญจนบุรี																																					
๔๘	ค่านฯ สุพรรณบุรี	✓	✓		✓												✓	✓																				
๔๙	ค่านฯ เพชรบุรี																																					
๕๐	ค่านฯ ประจวบคีรีขันธ์	✓	✓	✓												✓	✓																			✓		
๕๑	ค่านฯ นราธิวาส	✓	✓		✓	✓										✓	✓																			✓		
๕๒	ค่านฯ ภูเก็ต																																					
๕๓	ค่านฯ นครศรีธรรมราช	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๕๔	ค่านฯ ยะลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๕๕	ค่านฯ ชุมพร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๕๖	ค่านฯ ตรัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๕๗	ค่านฯ สงขลา	✓																																				
๕๘	ค่านฯ ศรีสะเกษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๕๙	ค่านฯ นราธิวาส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
รวมเป็น		๔๐	๓๓	๑๙	๒๕	๒๔	๒๔	๔	๑๓	๖	๑๓	๒๖	๒๑	๓	๑	๐	๑๑	๒๕	๓๒	๓๒	๑๙	๒๙	๒	๔๐	๓๒	๓๕	๒๖	๑๕	๔	๔	๒๙	๖	๐					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพปี พ.ศ.๒๕๖๖

ศูนย์/สถานีต่างๆ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

ศูนย์/สถานีต่างๆ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตปี ๒๕๖๖

ศูนย์/สถานีต่างๆ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ด้านการทำงาน			
๑	กิจกรรม ๕ส และ Big Cleaning Day	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสารมีปริมาณ พื้นที่ใช้สอยแคบ - งบประมาณไม่เพียงพอ - เจ้าหน้าที่บางคนยังไม่ตระหนักรถึง ความสำคัญและยังขาดความเข้าใจ หลักการ ขั้นตอน การทำกิจกรรม ๕ส - อุปกรณ์ทำความสะอาดไม่เพียงพอ ต่อเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม - เนื่องจากโครงสร้างอาคารของหน่วยงาน มีอายุการใช้งานเก่าทำให้ผนังกำแพง เสื่อมโทรมตามสภาพ และงบประมาณ ไม่เพียงพอในการปรับปรุงพื้นที่ - กิจกรรม Big Cleaning Day พื้นที่ ค่อนข้างกว้าง ทำให้ทำความสะอาดไม่ทั่วถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดเอกสารให้เป็นระเบียบโดยกำหนด ให้มีผู้รับผิดชอบ - ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและอุปกรณ์ ที่ใช้แล้วนำมารีไซเคิลเพื่อใช้ประโยชน์ซ้ำ - จัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจให้ เจ้าหน้าที่ทุกคนเห็นความสำคัญ รวมถึงลดข้อสงสัยว่าทำไมต้องทำ ๕ส - จัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติม ให้เพียงพอ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำกิจกรรม - ได้ปรับปรุงห้องน้ำให้เป็น ระบบแยกเพศเพิ่มพื้นที่สีเขียวในที่ทำงาน และ ของบประมาณในการปรับปรุงในปีต่อไป - กำหนดหน้าที่และพื้นที่รับผิดชอบให้ ชัดเจน
๒	การปรับปรุงสถานที่ทำงานใหม่ ให้มี สภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่ น่าทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ความพร้อมเพียงในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรบางท่านติดภารกิจ - นักพัฒนามาทำรังและอาศัยใต้หลังคา หอฝึกอบรม ทำให้มีมูลนก่อให้เกิด ความสกปรกต่อสถานที่และครุภัณฑ์ - แมลงกระเบื้องเป็นจำนวนมากภายใน หอฝึกอบรมและตามห้องพักต่าง ๆ ส่งกลิ่นเหม็นและอุดตันท่อระบายน้ำ - บริเวณสนามหญ้าอาคารโดยรอบ สำนักงานมีหญ้าขึ้นค่อนข้างเรื้อรัง เมื่อเจ้าหน้าที่เดินทางไปราชการติดต่อ กันหลายวัน จึงขาดการดูแลอย่างทั่วถึง - ห้องเก็บเอกสารมีขนาดเล็กเกินไปไม่เพียงพอ ต่อการจัดเก็บเอกสารของทุกฝ่ายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - แบ่งการทำงานออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น - ซ้อมแซมหลังคาปิดผนังเพดานและเปลี่ยน ร่างรินที่ชำรุดเพื่อป้องกันไม่ให้นกมาทำรัง ใต้หลังคาได้ - ฉีดพ่นยาฆ่าแมลงเป็นระยะ ๆ เพื่อลด จำนวนของแมลงให้น้อยลง - ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการกิจกรรม - ทุกส่วน/ฝ่าย ประชุมหารือกันเพื่อ กำหนดพื้นที่รับผิดชอบกัน - แบ่งการทำงานออกเป็นกลุ่ม ๆ - ทุกฝ่ายงานคัดแยกเอกสารที่ไม่ใช้งาน และสแกนเก็บในรูปแบบไฟล์ดิจิทัล
๓	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเลคทรอนิกส์ (E-learning) ของ ก.พ.	- บุคลากรบางท่านส่งหลักฐานการการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเลคทรอนิกส์ (E-learning) ล่าช้ากว่ากำหนด	- ติดตามเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด
๔	การกล่าวwhy ของชุมชนเชี่ยวชาญให้ร่างวัลตوبแทน แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	- ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง	- ควรมีการดำเนินการเป็นประจำ ทุกเดือน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
๕	การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม - โครงการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ของด้านกักกันสัตว์	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องใช้บุคลากรลงไปตรวจสอบ ทำให้งานประจำที่อยู่ในหน้าที่ได้รับการ ดำเนินการล่าช้า 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่ม และสลับวันตรวจสอบแต่ละด่าน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ด้านส่วนตัว			
๑	โครงการตรวจสุขภาพประจำปี /การฉีดวัคซีน	- เจ้าหน้าที่ไม่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง	- รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญในการดูแลรักษาสุขภาพตนเอง ผ่านสื่อต่าง ๆ
		- พนักงานราชการต้องเสียค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ	- จัดให้มีสวัสดิการตรวจสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานราชการ
๒	กิจกรรมออกกำลังกาย	- ไม่มีสถานที่ออกกำลัง อุปกรณ์ไม่เพียงพอ	- ร่วมบริจาคเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา
๓	กิจกรรมทางศาสนา	- เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม	- ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวลาและวางแผนงานปฏิบัติงาน
ด้านสังคม			
๑	กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่อสังคม	- ขาดการประชาสัมพันธ์	- ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ
๒	กิจกรรมตามประเพณีต่าง ๆ	- เจ้าหน้าที่มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรม	- ประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวลาและวางแผนงานปฏิบัติงาน
ด้านเศรษฐกิจ			
๑	สวัสดิการบ้านพักเจ้าหน้าที่	- บ้านพักส่วนใหญ่สร้างมาเป็นเวลานาน ตัวบ้านมีความทรุดโทรมจากการใช้งาน	- ซ่อมแซมและบำรุงรักษาเพื่อไม่ให้ชำรุดลงไปมากกว่าเดิม และให้อยู่สภาพพร้อมใช้งาน
๒	กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยึดหลักในการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	- บุคลากรบางส่วนยังไม่เข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จัดให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้และนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต
		- หนี้สินมาก ภาระเยอะ	- ส่งเสริมให้ประหยัด ทำอาหารรับประทานกันเองในหน่วยงาน
๓	ประกันอุบัติเหตุให้แก่บุคลากร (ประกันภัยกลุ่ม)	- มีบริษัทหลากหลาย คนไม่ค่อยสนใจ	- ควรเมื่อเงื่อนไขพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

