



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนสัก
อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนสัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็น มืออาชีพ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

เป้าประสงค์

- บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาคูคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล
- บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- พัฒนาคูคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

รายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ด้านการวางแผน อัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑. จัดทำและปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ให้เป็นปัจจุบัน ๒. ดำเนินการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง รับโอน และ จัดคนลงสู่ตำแหน่งที่ว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง	เพื่อวางแผน อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ เพื่อให้ตำแหน่งว่าง ตามกรอบอัตรากำลัง ลดลง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	การปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๑ เล่ม/ปี อัตรารว่างน้อยลง	องค์กรมีอัตรากำลังที่ เหมาะสม เพียงพอ เหมาะกับการ ปฏิบัติงาน ควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายได้	งานการเจ้าหน้าที่
๒. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑.จัดทำคู่มือและเผยแพร่ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง	เพื่อให้เป็นเกณฑ์ มาตรฐานต่อการ ปฏิบัติงาน และให้ ทราบถึงความ รับผิดชอบต่อตำแหน่ง หน้าที่ตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รายบุคคล	บุคลากรได้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานต่อตำแหน่ง หน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่
๓.ด้านการสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจ	๑.แจ้งประชาสัมพันธ์ เผยแพร่แผนงานการ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า ๒.แจ้งประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่สวัสดิการและ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร และทราบถึงสิทธิ ประโยชน์ของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	แผนพับ/หนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรได้ทราบ เส้นทางความก้าวหน้า ของตนเอง และสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ	งานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นนโยบาย แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔.ด้านระบบข้อมูล ของพนักงาน	๑. ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน ๒. บันทึกและปรับปรุง ข้อมูลทะเบียนประวัติ ของบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน(LHR)	เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านข้อมูล ของบุคลากรใน หน่วยงาน รวบรวม ข้อมูลถูกต้องเป็น ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ข้อมูลบุคลากรใน ระบบ LHR เป็น ปัจจุบัน	ผู้ดูแลระบบ LHR สามารถทราบข้อมูล ด้านบุคลากรใน หน่วยงานที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	งานการเจ้าหน้าที่
๕.ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	จัดทำประมวล จริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับของ องค์การบริหารส่วน ตำบล	เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ประกาศประมวล จริยธรรมข้าราชการ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติ ตนตามระเบียบวินัย	ทุกส่วนราชการ

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่บรรจุเข้ารับ ราชการใหม่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณของ การเป็นข้าราชการที่ดี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ข้าราชการจำนวน ๖ คน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่ขอใช้ บัญชี กสส.)	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๐,๐๐๐.- บาท
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ข้าราชการจำนวน ๑๓ คน ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ตามที่ มีนครอง ณ ปัจจุบัน)	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียน ในการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๐,๐๐๐.- บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม ประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงานบริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๐,๐๐๐.- บาท
๒.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาในเรื่องดิจิทัล ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงานบริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๐,๐๐๐.- บาท

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑.	โครงการพัฒนาศักยภาพ อบต.	ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๙๐	มี.ค.๖๙-พ.ค.๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงาน บริหารทั่วไป ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่อง กับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะ รายจ่ายงบรายจ่ายอื่น ๆ โครงการ พัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงานของ บุคลากร อบต. จำนวน ๒๕๐,๐๐๐.- บาท
๒.	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Leanning)	บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะ ด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ ๘๐ สามารถทำงานผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ได้	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนิน โครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑.	โครงการหิ้วปิ่นโตเข้าวัด พัฒนาคุณธรรม ประจำปี ๒๕๖๙	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ ร้อยละ ๙๐	ม.ย..๖๙-ก.ค.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๒.	โครงการจัดกิจกรรมด้านพุทธศรัทธา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับ มีมีเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ ที่ดี ร้อยละ ๙๐	๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ
๓.	โครงการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้างความสามัคคีในองค์กร	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม	มิ.ย.๖๙	ตั้งในข้อบัญญัติประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ แผนงาน การศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ โครงการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด จำนวน ๓๕๐,๐๐๐.-บาท
๔.	โครงการพัฒนาสถานที่ทำงานและออกกำลังกาย ประจำสัปดาห์(๕ ส)	บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน จัดระเบียบสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ และมี กิจกรรมในการออกกำลังกายร่วมกับคณะผู้บริหาร	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม	ต.ค.๖๘-ก.ย.๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔) หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา