

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว
อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

การวางแผนกำลังคน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>การวางแผนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๖๕ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)</p>	<p>เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>	<p>- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.อบต.และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ทัวไป และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร</p>	<p>เป็นการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติงานอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จ.นม. เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔</p>
<p>การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร รออัตรากำลัง</p>	<p>การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร</p>	<p>อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ชำรภาพหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้บริหาร ๑. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p>	<p>- เป็นการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง - ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น กรณีปลดลือค และเมื่อครบระยะเวลาปลดลือค ก็มีนโยบายขอใช้บัญชีกรมฯ แต่มีผู้</p>

การบรรยาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร(ต่อ)		จำนวน ๑ อัตรา การประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ชำราขการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรง ตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้ปฏิบัติ ตำแหน่ง นายช่างโยธา บง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ บง./ชง จำนวน ๑ อัตรา ๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ บง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๔. ตำแหน่งนักวิชาการและบัญชี บง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา - การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัด กองการ ศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ตามคำสั่ง อบต. ละหานปลาค้าว ที่ ๓๔๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับมติ ก.อบต.จ.นม ในการประชุมครั้งที่๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ - การแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามคำสั่ง อบต.	สอบผ่านขึ้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่ เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้เวลา เนื่องจาก บุคคลที่โอน(ย้าย) มา มีเหตุผลความจำเป็น หลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ - เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อให้มีการดำรงตำแหน่ง อย่างอย่างต่อเนื่อง - ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็น ธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง - ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงาน ส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น - ต่อมาผู้บริหารมีนโยบายขอใช้บัญชีกรมฯ เพื่อให้ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	

<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน นโยบายการประเมินผลการทำงาน</p>	<p>เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงาน ส่วนตำบล การเลื่อนค่าตอบแทนให้ กับพนักงานจ้างตามภารกิจ และการ ต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานจ้าง</p>	<p>ประเมินพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน(ร้อยละ ๗๐) และ การประเมินพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ส่วนพนักงาน จ้าง ได้แก่ การประเมินผล สัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการ การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ๒๐)</p>	<p>ละห้านปลาคำว ที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้ - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามการประเมิน การปฏิบัติราชการ ผ่านระบบการ คณะกรรมการการคุ้มครองการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วน ตำบลละพนักงานจ้าง</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็น ธรรม เสมอภาค และยุติธรรม - พิจารณาตามผลงานที่เสนอเพื่อขอเลื่อนขั้น เงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ตามรายบุคคล - ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน</p>
---	--	--	--	---

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
<p>การส่งเสริมจริยธรรมและรักษานโยบายส่งเสริมจริยธรรมและธรรมเนียมองค์กร</p>	<p>เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และจริยธรรมแก่พนักงานส่วนต้นและพนักงานจ้าง</p>	<p>- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนต้นจังหวัดนครราชสีมากำหนด - ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนต้นและพนักงานจ้างของ อบต.และเทศบาลตำบล</p>	<p>- จัดทำประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนต้นและพนักงานจ้าง ของ อบต.และเทศบาลตำบล - พนักงานส่วนต้นและพนักงานจ้างปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ - การยึดมั่นในหลักจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ขององค์กร - การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ</p>
<p>การสรรหาคณะบดีคนเก่ง การปรับปรุงเกณฑ์การสรรหาพนักงานจ้าง</p>	<p>เพื่อสรรหาคณะบดีและคนเก่งมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศของ อบต.และเทศบาลตำบล</p>	<p>- ประกาศการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง - ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- ขออนุมัติดำเนินการสรรหา และเลือกสรร - จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไป เพื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคล - แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร - ประกาศผู้มีสิทธิเข้าสอบการสรรหาและเลือกสรร - ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาและเลือกสรร - ประกาศผลสอบการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>- ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม</p>

การดำเนินงาน/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ
การสรรหาคนดีคนเก่ง (ต่อ)			<ul style="list-style-type: none"> - มิติ ก.อบต.จ.นม. ให้ความเห็นชอบแล้ว อบต.และเทศบาลตำบล ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 	
การพัฒนาบุคลากร โครงการการศึกษาคุณ ไปอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกออกองค์กรมารับใช้กับ อบต.และเทศบาล - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของ อบต.และเทศบาลตำบล - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด - เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทักษะ และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง - ระดับความสำเร็จของงานปฏิบัติงาน ความพึงพอใจลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงาน ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. - พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานตามทุกระดับตามสายงานอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมของ อบต. ละหมาบลาข้าว 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน - สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>การสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>W</p> <p>การเลื่อนระดับแต่งตั้ง และโอน</p>	<p>เพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร</p>	<p>จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนสายงาน การโอน(ย้าย) เพื่อหา ประสบการณ์ และนำความรู้ ความสามารถไปใช้พัฒนา ท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ สูงสุด</p>	<p>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายงานอาชีพ ตามสมรรถนะ</p> <p>- การโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้ปฏิบัติ) ตำแหน่ง นักวิชาการ เกษตรปฏิบัติ การ ตามมติ ก.อบต.จ.นม. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>- การโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ตามคำสั่ง อบต.ละหานปลาค้าว ที่๓๖๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.อบต.จ.นม. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>- ตามระยะเวลาที่กำหนดตามสายงานความก้าวหน้าแต่ละตำแหน่ง</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>การพัฒนากระบวนการสารสนเทศ</p>	<p>- วิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ในการกรอกข้อมูลในระบบ Info สปสช. ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ ข้อมูลทางการเงินและบัญชีผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลทั่วไปของ อบต. เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ กลุ่มของ อบต. เพื่อให้ในการติดต่อสื่อสาร ส่งข้อมูลงานต่างๆ ได้ทันต่อเวลา</p>	<p>ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง จำนวน ๒ จุด</p>	<p>- อบต. จัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับ ประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานเชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบ ปัญหา ข้อเสนอจากประชาชน สนองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐</p> <p>- อบต. มีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงานรวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>- อบต. จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถส่งพิมพ์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p>	<p>เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศแบบ one stop service และระบบการให้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment:ITA)</p> <p>เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น</p> <p>ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน</p>
<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>- วิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และพนักงานส่วน</p>	<p>- บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>- สภาพความปลอดภัย อาชีว</p>	<p>- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. และ Big</p>	<p>- ควบคุมปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรและเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้มาติดต่อราชการ</p>

การพัฒนาระบบ/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)</p> <p>ตำบลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญต่างๆ ซึ่งมีผลต่อความผลสุก ความพึงพอใจและแรงใจในการทำงาน</p> <p>- เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรักความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน</p>	<p>อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย</p> <p>ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นที่พึงพอใจ</p>	<p>Cleaning day กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>- สวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามกฎหมายที่กำหนด</p> <p>- ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัว พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลภายในครอบครัว</p> <p>- มีมาตรการป้องกันโรคโควิด-๑๙ คือ จัดเจลล้างมือ หน้ากากอนามัย สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปิดประกาศให้ทุกคนใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา พร้อมทั้งให้หมั่นล้างมือบ่อยครั้ง</p>	<p>- มีการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี</p> <p>บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ</p> <p>เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น</p>	

ตั้งนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)		<p>มีเครื่องวัดอุณหภูมิก่อนเข้าสำนักงาน</p> <p>- ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้มาอยู่ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องมือเทคโนโลยีในการทำงานทันสมัย ครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ มีตู้ยาสามัญ เครื่องดับเพลิง จัดให้มีแม่บ้านทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา</p>	<p>ห้องทำงานยังคงคับแคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร อาคารมีขนาดเล็ก และอยู่ภายในการใช้งานจัดเก็บเอกสารยังขาดอยู่</p>

ภาพและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

เนื่องจากภาพและขนาดของโรคโควิด-๑๙ ทำให้กิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ด้านวัสดุ อุปกรณ์สำนักงาน ที่มีอยู่อย่างจำกัด

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

การดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.ละหานปลาค้าว จะเห็นได้ว่ามีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาให้ดีที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่มีพระราชบัญญัติไว้