



รายงานผลการดำเนินการ
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์
อำเภอพบพระ จังหวัดตาก

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(ผลการดำเนินงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน</p> <p>๒. จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย</p>	<p>ผลการทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดปรับปรุงตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ตามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ (ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา) ครั้งที่ ๒ (ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ๑ อัตรา) และครั้งที่ ๓ (ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑๐ อัตรา) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน</p> <p>- ให้ โอน ย้าย นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สังกัดเทศบาลนครแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนครใต้ อำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย</p> <p>- แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ๑ อัตรา</p> <p>- รับ โอน ย้าย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จาก องค์การบริหารส่วนตำบลพะวง อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก</p>

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ</p>	<p>๓. รับผิดชอบคัดเลือก สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประชาชนสัมพันธ์รับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประชาชนสัมพันธ์รับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา (ขาดแทนตำแหน่งเดิมที่ลาออกไป) - สรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา (ขาดแทนตำแหน่งเดิมที่ลาออกไป ๓ อัตรา และจ้างใหม่ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) - อยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันและระหว่างการแข่งขันการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) - ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๒๙๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ - คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๓๓๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และคำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๑๑๒๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรออบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี/นโยบายพัฒนาบุคลากร ประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ/นโยบายฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กิจกรรมการประชุมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</p> <p>๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>-ส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-ดำเนินการจัดกิจกรรมคุณธรรมและจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ประจำพรรคฯ ในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>-จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของส่วนราชการเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ (Knowledge) สำหรับเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

๑. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนา บุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ ที่ให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
 ๒. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้เนื่อง
 ๓. ปัญหาในระบอบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสถานัก/กองต่างๆ ที่แสดงความประสงค์อยากให้ออกไปจัดฝึกอบรมหรือวิทยากรไม่พร้อมที่จะเข้าร่วมการอบรมได้
 ๔. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการระดมความคิดเห็นที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์หรือทิศทางของบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๒. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับตัวบุคคลากรที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองมีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๓. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการให้ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๔. แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆ ที่สำคัญและจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสมัย ใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน																																																
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑. ดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>-ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) -ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) <p>มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="603 181 932 860"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พ.นง.ส่วนตำบล (คน)</th> <th>พ.นง.ครูฯ (คน)</th> <th>พ.นง.จ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒</td> <td>๑</td> <td>๒๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๑๗</td> <td>๘</td> <td>๑๑</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๑๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับปรับปรุง</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> </tbody> </table> <p>ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ผลดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="1007 181 1335 860"> <thead> <tr> <th>ระดับการประเมิน</th> <th>พ.นง.ส่วนตำบล (คน)</th> <th>พ.นง.ครูฯ (คน)</th> <th>พ.นง.จ้าง (คน)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๒๐</td> <td>๙</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๔๕</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>ระดับปรับปรุง</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> </tbody> </table>	ระดับการประเมิน	พ.นง.ส่วนตำบล (คน)	พ.นง.ครูฯ (คน)	พ.นง.จ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒	๑	๒๐	ระดับดีมาก	๑๗	๘	๑๑	ระดับดี	๐	๐	๑๐	ระดับพอใช้	๐	๐	๐	ระดับปรับปรุง	๐	๐	๐	ระดับการประเมิน	พ.นง.ส่วนตำบล (คน)	พ.นง.ครูฯ (คน)	พ.นง.จ้าง (คน)	ระดับดีเด่น	๒๐	๙	๒	ระดับดีมาก	๐	๐	๔๕	ระดับดี	๐	๐	๐	ระดับพอใช้	๐	๐	๐	ระดับปรับปรุง	๐	๐	๐
ระดับการประเมิน	พ.นง.ส่วนตำบล (คน)	พ.นง.ครูฯ (คน)	พ.นง.จ้าง (คน)																																															
ระดับดีเด่น	๒	๑	๒๐																																															
ระดับดีมาก	๑๗	๘	๑๑																																															
ระดับดี	๐	๐	๑๐																																															
ระดับพอใช้	๐	๐	๐																																															
ระดับปรับปรุง	๐	๐	๐																																															
ระดับการประเมิน	พ.นง.ส่วนตำบล (คน)	พ.นง.ครูฯ (คน)	พ.นง.จ้าง (คน)																																															
ระดับดีเด่น	๒๐	๙	๒																																															
ระดับดีมาก	๐	๐	๔๕																																															
ระดับดี	๐	๐	๐																																															
ระดับพอใช้	๐	๐	๐																																															
ระดับปรับปรุง	๐	๐	๐																																															

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ชั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำบันทึกข้อตกลง การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตาม
ความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ว่าด้วย จรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบ และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วน ตำบลและพนักงานจ้างรับทราบถึงประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ ว่าด้วย จรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมลงนามรับทราบทุกคน ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ตามคำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ดังนี้</p> <p>- สำนักปลัด คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๔๗๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ พ.ค. ๒๕๖๔</p> <p>- กองคลัง คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๑๒๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๔</p> <p>- กองช่าง คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๑๕๕๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๕ ก.ย.๒๕๖๓</p> <p>- กองสวัสดิการสังคม คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๑๐๓๗/๒๕๖๔ ลง วันที่ ๘ ก.ย.๒๕๖๔</p> <p>- กองสาธารณสุข คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๑๑๘๐/๖๔ ลงวันที่ ๒๓ ก.ย.๒๕๖๔</p> <p>- กองการศึกษา คำสั่ง อบต.คีรีราษฎร์ ที่ ๘๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๑ ม.ค.๒๕๖๕</p>

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวิสัยของบุคลากรในหน่วยงาน	๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	- มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการป้องกันและป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา โดยมีเหตุผล หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ไม่มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา ถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกอยู่เบื้องหลังความมืดมิด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีราชา เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินงาน
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากร	<p>๑. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ในกลุ่มของผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>- มีการจัดอุปกรณ์พื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน</p> <p>- จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล</p> <p>- จัดกิจกรรมจิตอาสา บำรุงฟื้นฟูประยชน์ส่วนสาธารณะ</p> <p>- ผู้บริหาร พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๕</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีคนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่

จากการดำเนินการตามนโยบายด้านต่างๆ ของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์ จะเห็นได้ว่าได้มีการดำเนินการครบทุกนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลคีรีราษฎร์