

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน</p> <p>กิจกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี</p> <p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เจริญปริมาณ</p> <p>มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เจริญคุณภาพ</p> <p>สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เจริญประโยชน์</p> <p>วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์ การพัฒนา องค์การองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารงานบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และปรับปรุงแผน</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา</p> <p>ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข</p> <p>ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรา กำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาของ อบต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ</p> <p>ด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>ภายในองค์กรและ</p> <p>ภายนอกองค์กรประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้</p> <p>๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ที่รับผิดชอบต่อ</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดี</p> <p>สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ</p> <p>พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ</p> <p>ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์</p> <p>เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕</p> <p>๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้ได้รับคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติ มีจิตสำนึกที่ดีกระตือรือร้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงาน</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา</p> <p>ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับ</p> <p>การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงาน หากมีบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p> <p>แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสวนป่า</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>กิจกรรมกรรมการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน</p>	<p>จำนวนตำแหน่งและอัตราที่สามารถบรรจุและแต่งตั้งได้</p>	<p>อัตราตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และดำเนินการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>ไม่พบปัญหาและอุปสรรค</p>
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับความรู้จากกรเข้ารับการอบรมสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยที่ปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงานหรือหลักสูตรที่ได้ไปอบรมพัฒนา</p> <p>๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน</p> <p>๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่</p>	<p>๑. บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา</p> <p>๑. ไม่สอดคล้องกับในหัวข้อที่จะพัฒนา</p> <p>๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นที่ไปตามแผนที่วางไว้</p> <p>๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
				<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p> <p>๑. การแก้ไขปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๒. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้ นั่นคือจะต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ</p> <p>๓. การแก้ไขปัญหาบุคลากรขาดความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริม มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาสิ่งใหม่</p>
<p>๕. การประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๗๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ พนักงานส่วนต้นมีการสร้างสรรคผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น และดีมาก</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริง</p> <p>๓. พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการ</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตามความสามารถและความเอาสุภาพในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมโดยจัดทำผลการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
	<p>๒. พุดิกรรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต. กำหนดและสมรรถนะ ตามสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก. อบต. กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณตามครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป)ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน)</p> <p>ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ</p>	<p>๓. เชิงประโยชน์</p> <p>เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>พัฒนาขึ้น</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผลการจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ การปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานรวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นที่ตามความประสงค์ จึงทำให้ผู้รับการประเมินผลไม่พึงพอใจได้</p> <p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข</p> <p>กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความมากที่สุด</p>
<p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน ได้มีความเข้าใจด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญ</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ</p> <p>พนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐</p>	<p>๑. พนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา</p> <p>การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่สะสมเป็นเวลานานฝังรากลึกอยู่ในสังคมไทยมาโดยตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยไว้อาจก่อให้เกิดเสียหายกับประเทศชาติ</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
<p>โครงการฝึกอบรม จริยธรรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล สวนปาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ใหม่ ให้ความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลสวนปาน มีค่านิยมใน การปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นข้าราชการยุค ใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลสวนปาน มีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรม</p>	<p>๒. เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๓. หน่วยงานปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน เพื่อตระหนัก ถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติ ราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน</p>
<p>๗. การสร้างความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>ประชาสัมพันธ์เส้นทางก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ซึ่งบุคลากรจะ สามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะ แสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อน ตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้าง เป้าหมายและแรง จูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล รู้ถึงแนวทาง ความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานบุคลากร และทำ ให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงาน มากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญ ก้าวหน้า ตามตำแหน่ง สายงานได้ อย่างเหมาะสม</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสวนปาน มีการประชาสัมพันธ์เส้นทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากร ผู้มีความสมัครใจในการก้าว หน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งให้คำ ปรึกษา แลกเปลี่ยนในการพัฒนา เพื่อประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทุกคนรับทราบในเส้นทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีจำนวนน้อยจึงทำได้ แค่การประชาสัมพันธ์ ไม่สามารถดำเนินการตามเส้นทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพได้ ทั่วทุกปี บุคลากรไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาเพื่อประเมิน เลื่อนระดับที่สูงขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาและอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข อธิบายถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็น สิ่งที่ช่วยสร้าง เป้าหมาย และแรงจูงใจในด้าน ความก้าวหน้าให้กับบุคลากร				
๘. การพัฒนา คุณภาพชีวิต กิจกรรมการตรวจ คัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ ของพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบลสวนป่า	๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับ เปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. เพื่อให้มีโอกาสนำมาปรับจรรยา ต่อเกิดการเกิดโรคโคโรนา ๑๙ เพื่อให้สามารถ รักษาได้ทันเวลา ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร และพนักงาน ส่วนตำบล ปลอดภัยห่างไกลจากโรค โคโรนา ๑๙ มีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับ การตรวจคัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐาน และเป็นหมอบที่มีความเชี่ยวชาญ ทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความ มั่นใจ ในคุณภาพการตรวจ ร้อยละ ๙๐ ๓. เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงาน ดีขึ้น การลาต้น้อยลง ร้อยละ ๘๐	๑. ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับ การตรวจคัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจ ในการตรวจคัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ ก่อนเข้าปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๙๐ ๓. การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจคัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ อย่างต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการป้องกันโรคติดต่อ สร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงาน องค์กรการบริหารส่วนตำบลสวนป่า ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา คนส่วนใหญ่ไม่ไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความไม่ ปกติเกิดขึ้นกับร่างกาย ซึ่งบางครั้งก็อาจจะสายเกิน ไปสำหรับการเยียวยารักษาโรค ที่จะแสดงอาการ ออกมาเมื่ออยู่ในระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว
				ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข ควรมีการตรวจคัดกรองโรคโคโรนา ๑๙ อย่างต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์เป็นประจำเพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอ การเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดี ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่