



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ พท ๗๖๙๐๑/๗๕๕

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้จัดทำนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงาน สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลในการบริหารและจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั้น

บัดนี้ การดำเนินการตามนโยบายแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ได้เสร็จสิ้นแล้ว ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว มาเพื่อทราบ รายละเอียดเอกสารแนบท้ายมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวจรรวณ สุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายวิรัช รักนิม)
นิติกรชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายวิทยา หมื่นผ่อง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสิทธิชาติ บุญปล้อง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑	ด้านการวางแผนกำลังคน	วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบ อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่และเพียงพอกับปริมาณงาน จัดทำโครงสร้างงาน ผังขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อสามารถอำนวยความสะดวกกับประชาชน	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและการจัดตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ภารกิจ ปริมาณงานของหน่วยงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้แก่ การวางแผนในการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราที่เกษียณอายุ ลาออกหรือ โอน(ย้าย) การใช้อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ คำนึงค่าเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจ ของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (๒) การทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ โดยได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงรอบเดือน ต.ค. ๒๕๖๕) ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เนื่องจากมีภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๐๑๒ (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ได้จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู อบต. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒	ด้านการสรรหาบุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)	สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขันกำหนด (๒) การรับโอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อแทนตำแหน่งที่ว่างจากการโอน รับโอน(ย้าย) การย้าย การลาออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ - องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำมีตำแหน่งว่างจำนวน ๔ อัตรา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ครู จำนวน ๒ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา โดยได้ประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งว่างในเว็บไซต์ อบต.ลำปำ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๐๒ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๐๑ (๓) การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง การรับโอนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๔) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างกำหนดเพื่อแทนตำแหน่งที่ว่าง - องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา โดยประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ อบต.ลำปำ และปิดป้ายประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๐๓๔	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓	ด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ สมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ ใช้งบประมาณ ๓,๑๐๐ บาท	(๑) แผนการพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๑๒๗๕ (๒) การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดฝึกอบรมเองและการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น - องค์การบริหารส่วนตำบลลำปำได้จัดโครงการอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้ดำเนินการโครงการเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ ใช้งบประมาณ ๓,๑๐๐ บาท https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๒๘ (๓) การติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (๔) มีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) โดยนำเอาองค์ความรู้ในแต่ละสาขา ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และเก็บรวบรวมให้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกต่อการศึกษาค้นคว้าและนำไปเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้บุคคลทั่วไปได้ศึกษา (๕) นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	นำผลการประเมินการ ปฏิบัติงานไปใช้ในการ พิจารณาความดี ความชอบต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนระดับ การต่อ สัญญาจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และโปร่งใส	เสนอแบบประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง กำหนด โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๔๔ - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู อบต.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๑๓ - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๑๒ (๒) มีการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (๓) นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เลื่อนระดับ การต่อสัญญาจ้าง การให้ออกจากราชการ การให้เงินรางวัลประจำปี และการบริหารงาน บุคคลอื่น ๆ	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕	ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	- เพื่อให้บุคลากรยึดถือมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย - สร้างจิตสำนึกทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการที่ดี ให้กับพนักงาน	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) ประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๑๑๓๔ (๒) ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๑๒๑๗ (๓) ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๐๔ (๔) ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๐๕ (๕) ประกาศประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๑๐๖ (๖) การปฏิบัติตนตามตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๐๗๑ (๗) แผนป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ เพื่อใช้เป็นแผนการดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๑๙๕๕ (๘) ประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) https://www.lampam.go.th/datacenter/detail.php?news_id=๒๐๘๔	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖	ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ รวมทั้งเพื่อเป็นการดึงดูด จูงใจ และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป	ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้พนักงานทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และแจ้งบุคลากรทุกตำแหน่งรับทราบ และเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน มีการรับโอน โอน(ย้าย) ย้าย เลื่อนระดับ ดังนี้ - รับโอนข้าราชการครูมาเป็นพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - รับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ย้ายพนักงานส่วนตำบล จากตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคลัง เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ - เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ - เลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขึ้นตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (๓) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	

ลำดับ	ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗	ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	- จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ปลอดภัย	ไม่ใช้งบประมาณ	(๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๒) มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (๓) กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เช่น จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น การแสดงมุทิตาจิตสำหรับผู้เกษียณอายุราชการ ฯลฯ - จัดกิจกรรม Big Cleaning Day เนื่องในวันท้องถิ่นไทย ประจำปี ๒๕๖๖ https://drive.google.com/file/d/๑vfQisrhMCpprGY๔fACFy๕dLFYtmLeqAK/view (๔) มีเครื่องมือในการดับเพลิงไว้ในอาคารอย่างเพียงพอ (๕) มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (๖) ส่งบุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ ๒๕ - ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำตระหนักถึงสุขภาพตนเอง และมีการส่งเสริมสุขภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หลังจากตรวจสุขภาพมีการติดตามกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มเป็นโรค โดยจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนสุขภาพวัยทำงาน ประเมินพฤติกรรมสุขภาพรายบุคคล เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ https://drive.google.com/file/d/๑๕Sayan๑Fw๓qmVrECrdjO๐๔ygWBEA๖BL/view (๗) มีสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามสิทธิที่มี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เงินประกันสังคม (๘) จัดให้มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร ได้จัดกิจกรรมมอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานดีเด่น เพื่อเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลผู้มีประวัติการทำงาน ผลงาน ความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้สังคมได้รับรู้และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน พนักงานดีเด่น เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ได้รับพนักงานดีเด่น ได้แก่ นางรัมภา สัชสัญญา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ และ นายบรรดิษ รอดภาษา ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	