แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหา ๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๑.๑ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เป็นปัจจุบัน ๑.๒ เพื่อให้องค์กรสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	๑.๑ สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เป็นปัจจุบันได้ถูกต้อง ๑.๒ สามารถคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดได้	๑.๑ องค์กรสามารถขอปรับปรุงตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ๑. ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) ตาม มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖	**ผลการวิเคราะห์** - การวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ใช่งานที่เกิดจากการมอบหมายตามคำสั่งมอบหมายงาน ดังนั้นจึงต้องพิจารณาปริมาณงานให้รอบคอบ และรวบรวมจากปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงด้วย **ข้อเสนอแนะ** - ควรวิเคราะห์ความต้องการจำนวนบุคลากรที่จะปฏิบัติงานต่างๆ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อเก็บสะสมผลงานและปริมาณงานให้เพียงพอและพร้อมสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ขณะเดียวกัน ต้องมีวิธีกำจำกัดจำนวนคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าใช้จ่ายจริงของ อบต.ด้วย ไม่ใช่เพียงแค่กำหนดตำแหน่งเพิ่มเพียงอย่างเดียว

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากผู้สอบแข่งขันได้	ใช้งบประมาณ	๑.๒.๑ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งว่างที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๒.๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง จากการมีผู้มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงานและตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงาน	๑.๒.๑ สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑.๒.๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ	๑.๒.๑ มีการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลจากผู้สอบแข่งขันได้ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ๑. บรรจุแต่งตั้ง นางสาวพรวิมล วงศ์กา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด สำนักปลัด ๒. บรรจุแต่งตั้งนางสาวปิ่นประภา วงค์ตะวัน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**ผลการวิเคราะห์** - การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต้องคำนึงถึงจำนวนผู้สอบแข่งขันได้และคำนึงถึงตำแหน่งด้วย เนื่องจากบางตำแหน่งขาดแคลน มีผู้สอบผ่านน้อย การขอใช้บัญชีสอบจะทำให้ตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการรับโอน (ย้าย) ได้ **ข้อเสนอแนะ** - ควรหมั่นติดตามข่าวสารการเรียกใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกครั้ง เพื่อให้สามารถวางแผนการสรรหาคนเข้ามาสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม - ควรทำความเข้าใจกับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ รวมถึงระเบียบการบริหารงานบุคคลที่ควรทราบ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวทราบถึงสิทธิของตนเองและสามารถรักษาสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในระหว่างการปฏิบัติราชการ ณ ที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การพัฒนา ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๒.๑.๑ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัลและอื่นๆ ๒.๑.๒ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบล ๒.๑.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๒.๑.๑ สามารถเตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละรอบการประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด ๒.๑.๒ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	๒.๑.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล รอบ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ คน ๒.๑.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ รอบ และใช้พิจารณาการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ๒.๑.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็นขั้นต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	**ผลการวิเคราะห์** - มีระเบียบและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตัวใหม่ออกมา และให้เริ่มใช้ตั้งแต่รอบ ๒/๒๕๖๓ ซึ่งแบบประเมินใหม่ทำให้ง่ายต่อการประเมินผลมากขึ้น เนื่องจากมีข้อตกลง ตัวชี้วัด และหลักฐานประกอบการพิจารณาผลงานชัดเจน ทำให้การจะทำผลงานให้อยู่ในระดับดีเด่นไม่ใช่เรื่องยาก อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่เคยชินกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดิม และใช้การคัดลอกงานเก่าเหมือนเดิมทุกปี อาจต้องทำความเข้าใจให้เห็นถึงความสะดวกของแบบประเมินผลแบบใหม่นี้ รวมถึงการเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง เหมาะสมกับรอบการประเมิน เพื่อช่วยเพิ่มคะแนนการประเมินได้ **ข้อเสนอแนะ** - ควรทำความเข้าใจกับผู้ประเมินและผู้เข้ารับการประเมินว่าผลงานมีความเชื่อมโยงกันในภาพรวม ดังนั้น การเลือกงานที่เหมาะสมจะทำให้ภาพรวมงานของทั้งองค์กรดีขึ้น และการทำงานทุกอย่างควรเก็บเอกสารหรือหลักฐานไว้ให้ดี เพื่อนำมาแสดงให้ผู้ประเมินเห็นถึงผลงานอันประจักษ์ ง่ายต่อการให้คะแนนยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๒.๒.๑ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และอื่นๆ ๒.๒.๒ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.๒.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๒.๒.๑ สามารถเตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละรอบการประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด ๓.๒.๒ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	๒.๒.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รอบ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน ครบถ้วน ๒.๒.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน ๒ รอบ และใช้พิจารณาการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ๒.๒.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็นขั้นต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	**ผลการวิเคราะห์** -ในรอบการประเมินทั้งสองรอบมีค ศศ.๒ จำนวน ๓ คน จึงง่ายต่อการคำนวณจำนวนร้อยละเพื่อการเลื่อนเงินเดือน แต่อย่างไรก็ตามยังต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างถี่ถ้วน เพราะยังคงมีผลต่อการพิจารณาจ่ายเงินรางวัลประจำปีอยู่ **ข้อเสนอแนะ** - หมั่นตรวจสอบแบบคำนวณการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูองค์กา บริหารส่วนตำบลให้มีความเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องอันดับของครูและฐานคำนวณเงินเดือน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๒.๓.๑ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การต่อสัญญาจ้างการให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และอื่นๆ ๒.๓.๒ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานจ้าง ๓.๓.๓ เพื่อให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๒.๓.๑ สามารถเตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละรอบการประเมินได้ตามเวลาที่กำหนด ๒.๓.๒ สามารถนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด	๒.๓.๑ เตรียมและทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง รอบ ๑/๒๕๖๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน รวม ๑๑ คน ครบถ้วน ๒.๓.๒ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ ได้แก่ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ครั้ง จำนวน ๕ คน ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ๖ คน และใช้พิจารณาการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ๒.๓.๓ สามารถนำผลการประเมินมาเป็นขั้นต่ำของการทำงานในปีต่อไป เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	**ผลการวิเคราะห์** - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างแต่ละประเภทจะมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนแต่งต่างกัน ผู้เข้ารับการประเมิน และผู้ประเมิน อาจไม่ได้ตรวจสอบอย่างละเอียด ทำให้ผลการประเมินคลาดเคลื่อนได้ **ข้อเสนอแนะ** - ควรตรวจสอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเป็นรายบุคคลให้ละเอียด เพราะสามารถใช้เป็นแบบอย่างในปีต่อๆ ไปได้ เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน และต้องมีความคาดหวังระดับ ๒ เป็นต้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ ๓.๑ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	๓.๑ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถวางแผนอนาคตของตนเองได้ ๓.๒ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ๓.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน	๓.๑ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมบุคลากรในสังกัดทุกคน ๓.๒ มีการเผยแพร่ให้บุคลากรทราบอย่างน้อย ๑ ครั้ง	๓.๑ จำทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	**ผลการวิเคราะห์** - การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจำเป็นต้องศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง โดยเฉพาะการนับระยะเวลาตั้งแต่ระบบซีต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นระบบแท่ง และเรื่องวุฒิการศึกษาซึ่งต้องถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่างๆ ตลอดจนรายละเอียดปลีกย่อยอื่นๆ เช่น การใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมาลดระยะเวลาเพื่อการเลื่อนระดับ หรือการสอบคัดเลือก การคัดเลือก อันเป็นการเปลี่ยนสายงานจากผู้ปฏิบัติไปเป็นผู้บริหาร เป็นต้น ต้องศึกษาจากตัวอย่าง ตลอดจนสอบถามจากผู้มีความรู้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องที่สุด **ข้อเสนอแนะ** - หมั่นปรับปรุงข้อมูลในแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากนำเสนอในรูปแบบไฟล์งาน ทำให้สามารถปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันได้เสมอ เพราะมีคนย้ายออก-เข้า มีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ทำให้บุคลากรตามแผนอัตรากำลังมีการเปลี่ยนแปลง ต้องปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่บุคลากรทุกคน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต กิจกรรม Big Cleaning Day	ไม่ใช้งบประมาณ	๓.๒.๑ เพื่อทำความสะอาด ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	๓.๒.๑ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมโดยทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในตารางแบ่งงาน ๓.๒.๒ อาคารสำนักงานและห้องทำงานมีความเรียบร้อยตามหลัก ๕ ส.	๓.๒.๑ จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ๓.๒.๒ บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ๓.๒.๓ อาคารสำนักงานและห้องทำงานมีความเรียบร้อยตามหลัก ๕ ส.	**ผลการวิเคราะห์** - การจัดกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้ง่าย ไม่ใช้งบประมาณ และบุคลากรให้ความร่วมมืออย่างดี เนื่องจากสถานที่ทำงานเป็นที่ที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ ๑ ใน ๓ ของทุกวัน ดังนั้น การรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย จะช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น และบุคลากรทุกคนคิดเห็นตรงกัน จึงทำให้กิจกรรมนี้สำเร็จได้ดี **ข้อเสนอแนะ** - หากสามารถทำ ๕ ส. ในทุกสัปดาห์ได้ ก็จะทำให้กิจกรรม Big Cleaning Day ใช้เวลาไม่มาก ดังนั้น จึงควรทำกิจกรรมดังกล่าวจนเกิดเป็นค่านิยมขององค์กร จะช่วยให้ทำดำเนินกิจกรรมเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	งบประมาณ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัย ๔.๑ โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ ประจำปี ๒๕๖๖	๕,๐๐๐ บาท ยังไม่ได้ดำเนินการ	๔.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ๔.๑.๒ เพื่อเป็นการดำเนินการตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ๔.๑.๓ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน	๔.๑.๑ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และลูกจ้าง รวมจำนวน ๓๘ คน เข้าร่วมโครงการดังกล่าว ๔.๑.๒ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก วัดผลจากแบบสอบถาม	๔.๑.๑ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ๔.๑.๒ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อสามารถประพฤติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๑.๓ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองป่าก่อ เกิดจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน ๔.๑.๔ ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก วัดผลจากแบบสอบถาม	**ผลการวิเคราะห์** - การจัดโครงการฝึกอบรมภายใต้สภาวการณ์ไม่ปกติ อันได้แก่การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 ต้องคำนึงถือความปลอดภัยเป็นหลัก ดังนั้นจึงต้องเลือกเวลาในการจัดโครงการในช่วงที่สถานการณ์คลี่คลายลง พร้อมกับยึดมาตรการ Social Distancing และสวมหน้ากากอนามัยตลอดการฝึกอบรม **ข้อเสนอแนะ** - ควรวิเคราะห์และติดตามข่าวสารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID 19 อย่างใกล้ชิด พร้อมกับวางแผนเตรียมความพร้อมในส่วนที่สามารถทำได้ก่อนให้ดี เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น และไม่ใช้เวลาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มนานเกินความจำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงในการติดโรคระบาด