

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม</p> <p>๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>- มีจำนวนตำแหน่งที่ครบถ้วน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน</p> <p>- สามารถทราบข้อมูลพื้นฐานจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และอนาคต</p> <p>- วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิดในการวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่งเสนอคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้มีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องปิด ให้มีความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันของ คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	<p>๑. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น</p> <p>๒. การจัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือ โอนย้าย</p> <p>๓. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>- ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>- ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>-ดำเนินการประกาศสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๗ อัตรา เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>-ดำเนินการรับโอนย้าย พนักงานส่วน ตำบลในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, นายช่างไฟฟ้า ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง นักวิชาการวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง คำสั่งที่ ๑๐๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ -ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง คำสั่งที่ ๑๐๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

การดำเนินการเป็นให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ การบรรจุแต่งตั้งเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กร ลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทน ของพนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งแต่ละกอง/ส่วนเพื่อ กำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและ เป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูง</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่าง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการส่งเสริมหรือแรงจูงใจ พนักงานส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ</p>	<p>๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p> <ul style="list-style-type: none"> - รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) - รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) <p>- องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐)</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐) - การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รอบที่ ๑-๒/๒๕๖๔ เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง 	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการรวบรวมคะแนนประเมินของสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บ้างครั้งคะแนนอาจจะไม่เป็นไปตามความประสงค์ของผู้รับการประเมิน

ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมิมีความยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัย	<p>๑. เพื่อให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในด้านศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเองได้</p> <p>๓. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง</p>	<p>๑ ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อพนักงานและประชาชน</p> <p>๒ การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ</p> <p>๓ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔ มีอธยาศัยไมตรีต่อผู้มารับบริการ</p> <p>๕ ร้อยละของข้อเรียกร้องที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖ อัตราร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ</p>	<p>๑.จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด</p> <p>๒.จัดทำประกาศจรรยาบรรณของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทาง

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน
- การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ ทำให้องค์กรเสื่อมเสีย

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การสรรหาคนดีคนเก่ง</p> <p>-</p>	<p>๑. เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และเชิดชูเกียรติแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ที่มีการปฏิบัติและมีความดีเด่นในด้านต่างๆ</p> <p>๒. เป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงผลักดันและกระตุ้นการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย</p> <p>๓. เป็นผู้ที่มีความประพฤติปฏิบัติตนหรือปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ จนเป็นที่ประจักษ์และที่ยอมรับ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>๑. จัดทำโครงการคัดเลือกยกย่อง ชมเชยและเชิดชูเกียรติแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตองปิด ที่มีการปฏิบัติและมีความดีเด่นในด้านต่างๆ</p> <p>๒. คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-หน่วยงานได้รับความร่วมมือในการแก้ปัญหา การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานที่มีความประพฤติ ปฏิบัติดีและสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไป

ในองค์กร

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การพัฒนาบุคลากร	<p>๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ ถูกต้อง มี ทักษะในการใช้ ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๓. สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning</p> <p>๔. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p> <p>๕. ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>๑. มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้า ในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนด้วยตนเองในระบบE-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๔. หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน</p> <p>๕. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-งบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรม น้อยเกินไปและไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง การพัฒนาให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>๑. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ</p> <p>๒. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น</p> <p>๓. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจ ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย</p> <p>๔. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้ง ข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่ ก.อบต.กำหนด</p>	กำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดย ส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)	<p>ไม่มีการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปี ๒๕๖๔</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
การพัฒนาคุณภาพชีวิต -กิจกรรมการตรวจ สุขภาพประจำปีของ พนักงานส่วนตำบล อบต.ตองปิด ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพชีวิตที่ดี ๒. เพื่อให้โอกาสค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการ เกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ ทันเวลา ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพ ประจำปี ร้อยละ ๘๐ -มีการตรวจเป็นรูปแบบ มาตรฐานและหมอมที่มีความ เชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและ พนักงานส่วนตำบลมีความมั่นใจ ในคุณภาพการตรวจสุขภาพ -พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	-ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๕ -ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการตรวจ สุขภาพ ร้อยละ ๕๕	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพประจำปีต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่