

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๑.การวางแผนกำลังคน</b> แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี</p> <p>๑.เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒.กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓.เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการดำเนินตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔.เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b></p> <p>มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการนให้บริหารประชาชน ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b></p> <p>สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b></p> <p>วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)และการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบล การบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน</p>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕.เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถวางแผน สามารถวางแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพื่อให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖.เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน</b></p> <p>๒.๑การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี๒๕๖๔</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p> <p>๒.พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ครั้งตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.ของปีเดียวกัน)</p> <p>ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัล ประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b> เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๒</p> <p>๒.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>๓.พนักงานมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management)ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๓.การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย</b> ๓.๑โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันพนักงานส่วน ตำบลเมืองหลวง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากรของ อบต.เมือง หลวงได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของ ข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็น กฎหมายเห็นความสำคัญและ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ หน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรม</p> <p>๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต.เมืองหลวง มีค่านิยมใน การปฏิบัติงานโดยยึดหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบลมีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่องความซื่อ สัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงาน ปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> มีพนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๙๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b> หน่วยงานปลอดการทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลเข้าอบรม ร้อยละ ๘๕</p> <p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๙๐</p> <p>หน่วยงานปลอดการทุจริต ร้อย ละ ๑๐๐</p>	

	๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงานที่ สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ ๕. ประสานขอความร่วมมือทั้ง หน่วยงานภายในและ หน่วยงานภายนอกในการ ป้องกันและปราบการทุจริต			
--	---	--	--	--

### ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยอาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต.เมืองหลวง เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ ประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๔.การสรรหาคนเก่ง</b> ๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้</p> <p>๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น</p> <p>๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร</p> <p>๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b> เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการกระตือรือร้นพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๘๐</p>	<p>๑. ทำโครงการต่างๆ เพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕</p> <p>๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับคัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ</p> <p>๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือรือร้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง</p>

## ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อ ๆ ไปที่เข้ามาทำงาน



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<b>๕.การพัฒนาบุคลากร</b> ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการอบรมในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็น การพัฒนาทักษะในการทำงาน	<b>เชิงปริมาณ</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน ร้อยละ ๙๐  <b>เชิงคุณภาพ</b> บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐  <b>เชิงประโยชน์</b> หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสายงาน ร้อย ละ ๙๐	๑.บุคลากรได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมสามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจ อำนาจหน้าที่	๑.บุคลากรมีทักษะในการ ทำงานดีขึ้น ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.แจ้งเวียนหนังสือ และ ประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัด อบรมในงานต่างๆ เพื่อเปิด โอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
- ๒.การดำเนินการตามแนวพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆ เข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ
- ๓.บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมและไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นทางการ ทั้งยังไม่มีติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๔.ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรมหรือมีการติดภารกิจไปอบรมไม่ได้
- ๕.ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

### ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
๒. ต้องประกาศแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
๓. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
๔. ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p><b>๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b> ๖.๑ กิจกรรมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้มีการค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ เพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><b>เชิงปริมาณ</b> ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับ การตรวจสอบสุขภาพ ร้อยละ ๘๐</p> <p><b>เชิงคุณภาพ</b> มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและมีหมอที่เชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความมั่นใจในการตรวจสอบสุขภาพ ร้อย ละ ๘๐</p> <p><b>เชิงประโยชน์</b> พนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การลาของพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อย ละ ๘๕</p> <p>ผู้บริหารและพนักงานส่วน ตำบลพึงพอใจในการตรวจ สุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐</p> <p>การลาของพนักงานส่วนตำบล น้อยลง ร้อยละ ๘๐</p>	<p>ควรมีการตรวจสอบสุขภาพอย่าง ต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการ ป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงาน</p>

**ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา**

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามการเวลา

**ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข**

ควรมีการตรวจสอบสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถลดอาการเจ็บป่วยและรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร