รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลแพง
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลแพง
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๗๗-๖๓๗๓

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	**เชิงปริมาณ** มีจำนวนตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๗๓.๓๓ **เชิงคุณภาพ** สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต **เชิงประโยชน์** วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)โดยคณะกรรมการมีผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการพัฒนาบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชียวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อย๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้องกว่าร้อยละ ๗๐ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงานคุณภาพงานความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒.พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต.กำหนดและสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดอย่างน้อย ๓. สมรรถนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป)ครั้งที่๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. ของปีเดียงกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นการให้เงินรางวัลประจำปีการแต่งตั้งการให้ออกจากราชการ	**เชิงปริมาณ** พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น **เชิงประโยชน์** เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขั้น	๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ๓. พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจาการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลโดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บ้างครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. การสรรหาคนเก่ง ๓.๑ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๕	๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้องค์กรได้ ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงาน ๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ๖. สร้างความสามัคคี ในองค์กร ๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	**เชิงปริมาณ** พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก **เชิงประโยชน์** เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น	๑. ทำโครงการต่างๆเพื่อองค์กรและประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคคลกรมีคุณภาพมากขึ้นประชาชนมีความพึงพอใจ ๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ผู้ได้รับคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ ๓. พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้นร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติดีเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเนื่องจากปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมามีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อๆไปที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๔.๑ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตคอรัปชั่นพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรของ อบต.เมืองคง ได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย เห็นความสำคัญและส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต. เมืองคงมีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล อบต. เมืองคง มีจิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลให้องค์กรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน ๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงานที่สุจริตโปร่งใสของข้าราชการ ๕. ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	**เชิงปริมาณ** พนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรมร้อยละ ๑๐๐ **เชิงคุณภาพ** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมากขึ้น **เชิงประโยชน์** องค์กรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน	- พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๑๐๐ - ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น - หน่วยงานปลอดจากการทุจริต	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆหากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะในการทำงาน	**เชิงปริมาณ** บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ **เชิงประโยชน์** หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน	๑. บุคลากรได้รับความรู้จากการเข้ารับการอบรมสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในสายงาน ๓. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจหน้าที่	๑. บุคลากรมีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. แจ้งเวียนหนังสือและประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สมัครเข้ารับการอบรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามรถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้จัดฝึกอบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรา ยชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัย ใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - ไม่มีการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี ๒๕๖๕	-	-	-	-

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๗.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล อบต.เมืองคง ประจำปี ๒๕๖๕	๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพชีวิตที่ดี ๒. เพื่อให้มีโอกาสค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	**เชิงปริมาณ** ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและหมอที่มีความเชียวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความมั่นใจในคุณภาพการตรวจสุขภาพ **เชิงประโยชน์** พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	- ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๕ - ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๕๕ - การลาป่วยของพนักงานส่วนตำบลลดลง	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างการมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่