

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ในการจัดทำ แผน ๓ ปี ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล สามารถ ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอ ต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการ ทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนิน งานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการวิเคราะห์ ภาระงานการเติมข้อมูล และการ คิดวิเคราะห์ของคณะกรรมการ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหารยุทธศาสตร์การ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมี ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วม ประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผน อัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น
ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณ งาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือ ตรง ตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒.พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบ ปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปีการ แต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑.พนักงานได้รับการ ประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒.พนักงานส่วนตำบลมีการ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อ ประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้ พนักงานเกิดความ กระตือรือร้น และพัฒนา ตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑.จากการประเมินและการ ประชุมคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ปรากฏว่า มี ผลการปฏิบัติงาน ในระดับ ดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒.ผู้บังคับบัญชาประเมิน และให้คะแนนตามผลงาน จริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓.พนักงานมีการ กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน และพัฒนา ตนเองจากการที่ ผู้บังคับบัญชาประเมินตาม เกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการ พัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผล การปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผล การปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ ปฏิบัติมา ความสามารถและ ความอุตสาหในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่ เหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ส่วนตำบล โดยจัดทำการประเมิน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาส ให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอ คำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละชั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์ทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องเพิ่มความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๓.๑.โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชั่น พนักงานส่วนตำบลศรีสำราญ ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากร ของ อบต.ศรีสำราญได้มี ความเข้าใจด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่ บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต.ศรีสำราญ มีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการ ยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมี จิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดการ ทุจริตคอร์รัปชั่น ๔.เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ ๕.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกในการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมาก ขึ้นร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชั่น ร้อยละ ๑๐๐	พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๘ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเพิ่ม มากขึ้นร้อยละ ๙๐ หน่วยงานปลอดการทุจริต ๑๐๐	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกลงในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยยาวก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต. ศรีสำราญ เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรมต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่คตินการปฏิบัติราชการ ประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนเก่ง	๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานต้นตำรับที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑. ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือรือร้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในหารปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ
๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานต้นตำรับ ประจำปี ๒๕๖๔	๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก	เชิงคุณภาพ ๒. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับผิดชอบการคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	
	๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน	เชิงปริมาณ ๓. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	
	๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๔. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๔. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	
	๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น	เชิงปริมาณ ๕. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๕. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	
	๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร	เชิงปริมาณ ๖. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๖. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	
	๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๗. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๗. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	
	๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๘. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐	๘. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง	

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปให้เข้ามำทำงาน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้าร่วมการอบรมในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่างๆ เป็นการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการ ทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความ สามารถในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑.บุคลากรได้รับความรู้จากการ เข้ารับการอบรมสามารถนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนาความ รู้ในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่จัดตามภารกิจอำนาจ หน้าที่	๑.บุคลากรมีทักษะในการทำงานดี ขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒.แจ้งเวียนหนังสือ และประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑ การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกันตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
- ๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนามาไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ
- ๓ บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้ว่าเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เน้นไปอย่าง
ต่อเนื่อง
- ๔ ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการส่งบุคลากรไปอบรม หรือมีการติดภารกิจจนไปอบรมไม่ได้
- ๕ ยังไม่มีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เท่าควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

- ๑ ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรหน่วยงานที่แสดงความสามารถประสงค์จัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
- ๒ ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
- ๓ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- ๔ ในกรณีที่มีผู้บรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีสำราญ ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล เกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงาน งานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.เพื่อให้มีอากาศคั่นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการ เกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ทัน เวลา ๓.เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการ ตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและ มีหมอที่เชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและ พนักงานมีความมั่นใจในการตรวจ สุขภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การลดน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจ ในการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและ พนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มีไข้ไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว

เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามเวลา

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถขอลออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ทันได้ผลดีที่สุดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่