

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒. กำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.</p> <p>๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>เชิงปริมาณ มีจำนวนตำแหน่งที่ครบถ้วนเพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ร้อยละ ๗๓.๓๓</p> <p>เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการทำงานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้</p>	<p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานการเตรียมข้อมูลและการวิเคราะห์ของคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรการบริหารส่วนตำบลการบริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p>	<p>มีการประชุมของคณะกรรมการจัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)โดยคณะกรรมการมีผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำแผนอัตรากำลังและการปรับปรุง</p>

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคงได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดและสามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงานคุณภาพงานความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลาที่กำหนดหรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร</p> <p>๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต.กำหนดและสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดอย่างน้อย</p> <p>๓. สมรรถนะ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นการให้เงินรางวัลประจำปีการแต่งตั้งการให้ออกจากราชการ</p>	<p>เชิงปริมาณ พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงคุณภาพ พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น</p> <p>เชิงประโยชน์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น</p>	<p>๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น</p> <p>๓. พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น</p>	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับองค์รคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงานควมมีคุณธรรมแลจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลโดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเรียงผลการประเมินของสำนัก/กองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

กระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาและโปร่งใสมีความยุติธรรมมากที่สุด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๓. การสรรหาคนเก่ง</p> <p>๓.๑ โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้องค์กรได้</p> <p>๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้ปฏิบัติงาน</p> <p>๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น</p> <p>๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร</p> <p>๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>เชิงปริมาณ</p> <p>พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงคุณภาพ</p> <p>ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก</p> <p>เชิงประโยชน์</p> <p>เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น</p>	<p>๑. ทำโครงการต่างๆเพื่อองค์กรและประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้นประชาชนมีความพึงพอใจ</p> <p>๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ผู้ได้รับคัดเลือกได้ประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ</p> <p>๓. พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้นร้อยละ ๘๐</p>	<p>ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือรือร้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นผู้ปฏิบัติดีเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเนื่องจากปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานานฝังรากลึกลงในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆหากปล่อยไว้ประเทศชาติอาจจะไม่ได้รับการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคง เพื่อให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จ จลีนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ในงานได้
๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ อาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้องเลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ
๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มีการจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง
๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้อัดฝึกอบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้
๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรว่ามีองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรมหลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด
๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้องประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน
๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่
๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัดโครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้
๕. แนวทางการแก้ไขปัญหาคะบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - ไม่มีการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และไม่มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำปี ๒๕๖๔	-	-	-	-

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

-

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

-

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>๗.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานส่วนตำบล อบต. เมืองคง ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพชีวิตที่ดี</p> <p>๒. เพื่อให้มีโอกาสค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ เพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา</p> <p>๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๐</p> <p>เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและหมอมที่มีความเชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความมั่นใจในคุณภาพการตรวจสุขภาพ</p> <p>เชิงประโยชน์ พนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>- ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๘๕</p> <p>- ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๕๕</p> <p>- การลาป่วยของพนักงานส่วนตำบลลดลง</p>	<p>ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายมีความผิดปกติเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งอาจสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคบางโรคที่แสดงอาการเมื่ออยู่ระยะสุดท้ายหรือเมื่อมีอาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีความเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลอการเจ็บป่วย หรือสามารถรักษาในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่