

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถวางแผน สามารถ วางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสำราญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้ง คະแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>๓.การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย</p> <p>๓.๑โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔</p>	<p>๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากร ของ อบต.ศรีสำราญได้มี ความเข้าใจด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่ บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต. มีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการ ยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมี จิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดการ ทุจริตคอร์รัปชัน</p> <p>๔.เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ</p> <p>๕.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกในการ ป้องกันและปราบการทุจริต</p>	<p>เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมาก ขึ้นร้อยละ ๙๐</p> <p>เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๘</p> <p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการเพิ่ม มากขึ้นร้อยละ ๙๐</p> <p>หน่วยงานปลอดการทุจริต ๑๐๐</p>	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยอาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต. เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ตีมนการปฏิบัติราชการ ประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนเก่ง ๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงาน ดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือก ๓. เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมีความศรัทธา และยึดมั่นในการทำความดีสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔. เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความ กระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น ๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร ๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประ โยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ๒. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไป ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการ กระตือรือร้นพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๘๐	๑. ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น บคลากรมีคุณภาพ มากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕ ๒. คณะกรรมการดำเนินการคัด เลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับ คัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน มีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตือรือร้นและ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาชน เกิดความเชื่อมั่นในหารปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ
ปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตาม
ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงาน

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการอบรมในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการ ทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพ 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 พันธ์ เมื่อมีการจัดอบรมในงานต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑ การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
- ๒ การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมิกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ
- ๓ บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๔ ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรม หรือมีการติดภารกิจจนไปอบรมไม่ได้
- ๕ ยังไม่มีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

- ๑ ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
- ๒ ต้องประกาศแผนการพัฒนาศูนย์บริการในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
- ๓ หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- ๔ ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบล

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

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว
เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามการเวลา

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถขลออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่