

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี ๑.เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒.กำหนดประเภทตำแหน่งสาย งาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๓.เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล สามารถ ตรวจสอบการดำเนินตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่ ๔.เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วน เพียงพอต่อการให้บริการ ประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคในการทำงานของ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็น อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)และการ วิเคราะห์ภาระงานการเตรียม ข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ของ คณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒน องค์การบริหารส่วนตำบล การ บริหารบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	มีการประชุมของ คณะกรรมการจัดทำและ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดย คณะกรรมการมีผู้บริหาร และ หัวหน้าส่วนราชการ ร่วม ประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำ แผนอัตรากำลังและการ ปรับปรุงแผน

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 ร้อยละ๒๐

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวงให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมี สัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือ ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒.พฤติกรรมกรปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ครั้งตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัล ประจำปีการแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๒ ๒.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ ๓.พนักงานมีความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาห ในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาและ
แนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการ ประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง
ประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๓.๑โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันพนักงานส่วน ตำบลเมืองหลวง ประจำปี ๒๕๖๕	๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และบุคลากรของ อบต.เมือง หลวงได้มีความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของ ข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็น กฎหมายเห็นความสำคัญและ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ หน่วยงานให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรม ๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต.เมืองหลวง มีค่านิยมใน การปฏิบัติงานโดยยึดหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น ข้าราชการยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบลมีจิตสำนึก ค่านิยม และวัฒนธรรมเรื่องความซื่อ สัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงาน ปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน	เชิงปริมาณ มีพนักงานเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐	พนักงานส่วนตำบลเข้าอบรม ร้อยละ ๘๕ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๙๐ หน่วยงานปลอดการทุจริต ร้อย ละ ๑๐๐	

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยอาจก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต.เมืองหลวง เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ ประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.การสรรหาคนเก่ง ๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงาน ดีเด่นประจำปี ๒๕๖๕	๑.เพื่อคัดเลือกพนักงานดีเด่นที่ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับองค์กรได้ ๒.เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ ที่ได้รับคัดเลือก ๓.เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกมี ความศรัทธาและยึดมั่นในการ ทำความดีสร้างสรรค์ ๔.เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน ๕.เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ๖.สร้างความสามัคคีในองค์กร ๗.สร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๘.เป็นขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่ม มากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติตน เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ คัดเลือก ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิด การกระตือรือร้นพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๘๐	๑.ทำโครงการต่างๆ เพื่อ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากร มีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึง พอใจ ร้อยละ ๘๕ ๒.คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกผู้เข้ารับการคัดเลือก เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับคัดเลือกรับเชิดชู เกียรติ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชา ประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อย ละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติดี มีจิตสำนึกดี กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน อย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลเมือง หลวง

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อ ๆ ไปที่เข้ามาทำงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการอบรมในการทำงาน	เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามหลักสูตรต่างๆเป็น การพัฒนาทักษะในการทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ 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 หลังจากอบรมและไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๔.ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรมหรือมีการติดภารกิจไปอบรมไม่ได้
- ๕.ยังไม่มีเมื่อนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เท่าที่ควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

- ๑.ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
- ๒.ต้องประกาศแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
- ๓.หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมให้มีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- ๔.ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

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

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายเกิดผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถลดอาการเจ็บป่วยและรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่