

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน ๓ ปี ๑. เพื่อให้มีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ ซ้ำซ้อน ๒. กำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้ เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของเทศบาล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วน เพียงพอต่อการให้บริการ ประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการทำงานของทรัพยากร บุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและ อนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอย่าง มีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมาย ในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) การ วิเคราะห์ภาระงานการเตรียม ข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ ภาระงานการเตรียมข้อมูล และ การคิดวิเคราะห์ของ คณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาล การบริหารบุคคลตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการ จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖)โดยคณะกรรมการมีผ ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วน ราชการ รวมประชุมเพื่อวาง แผนการจัดทำแผนอัตรากำลัง และการปรับปรุงแผน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้เทศบาล สามารถ วางแผนพัฒนาบุคลากรของ เทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของเทศบาลตำบลภูจองนายอยให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณคือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และ ค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒. พนักงานเทศบาลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑. จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่ามีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขั้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๙๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performanc Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลแต่งตั้งและขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ การปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้งคะแนนไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวินัย ๓.๑ โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมและ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานเทศบาลตำบลภูจอง นายอย ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและ บุคลากรของเทศบาลตำบลภูจองนายอย ได้มี ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่บัญญัติไว้เป็น กฎหมายเห็นความสำคัญและเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม ๒. เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ตำบลภูจองนายอยมีค่านิยมในการ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการยุคใหม่ที่มี คุณธรรม จริยธรรม ๓. เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมี จิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต ผลให้หน่วยงาน ปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน ๔. เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ ๕. ประสานขอความร่วมมือทั้ง หน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ในการป้องกันและปราบปรามทุจริต	เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเพิ่มมาก ขึ้นร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ ๑๐๐	พนักงานเข้ารับการอบรมร้อย ละ ๘๘ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๙๐ หน่วยงานปลอดการทุจริต ร้อยละ ๑๐๐	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยยาวก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลอุบลราชธานี เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีมีการปฏิบัติราชการ พฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔. การสรรหาคนเก่ง ๔.๑ โครงการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี ๒๕๖๔	๑. คัดเลือกพนักงานดีเด่นที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรได้ ๒. เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ๓. เพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมีความศรัทธาและยึดมั่นในการทำความดี สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ๔. เพื่อส่งเสริมมิตรสหายให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๕. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองมากขึ้น ๖. สร้างความสามัคคีในองค์กร ๗. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๘. เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ ๑. พนักงานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ๒. ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓. เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการกระตือรือร้นพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๘๐	๑. ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนพึงพอใจร้อยละ ๘๕ ๒. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับคัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินมีการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มีจิตสำนึก กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลภูจองนายอย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรในหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาต่อเนื่องขึ้นทุกปี

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการอบรมในการทำงาน	๑. เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะใน การทำงาน ร้อยละ ๙๐	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะใน การทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑. บุคลากรได้รับความรู้จาก การเข้ารับการอบรมสามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรได้รับกาพัฒนา ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจ อำนาจหน้าที่	ให้ความสำคัญกับ การส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานประพฤติ ปฏิบัติดี มีจิตสำนึก กระตือรือร้นและสร้าง แรงจูงใจให้ทำงาน อย่างตั้งใจเป็น แบบอย่างที่ดีเพื่อให้ ประชาชนเกิดความ เชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ตำบลภูจองนายอย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

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

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

๑. ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรของหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
๒. ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อน
๓. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
๔. ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖.๑ กิจกรรมการตรวจ สุขภาพประจำปีของเทศบาล ตำบลภูจองนายอย ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลภูจองนายอยเกิดการดูแลสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. เพื่อให้มีโอกาสด้านการป้องกันภัยต่อการเกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษาได้ทันเวลา ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและมีหมอที่เชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและพนักงานมีความมั่นใจในการตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ พนักงานมีสุขภาพที่ดี การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นลดการลาป่วย ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจในการตรวจสุขภาพ ประจำปีร้อยละ ๙๘.๐๐ การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการป้องกันโรคสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามกาลเวลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถขออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

