

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

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 เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ๓. เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล สามารถ ตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งว่าถูกต้องเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการวางแผนการพัฒนา บุคลากร	เชิงปริมาณ มีปริมาณตำแหน่งที่ครบถ้วน เพียงพอต่อการให้บริการ ประชาชน ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ สามารถทราบข้อมูลพื้นฐาน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ อุปสรรคในการทำงานของ ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและอนาคต ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ วางแผนให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานของกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และการ วิเคราะห์ภาระงานการเตรียม ข้อมูล และการคิดวิเคราะห์ของ คณะกรรมการผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหารยุทธศาสตร์การ พัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบลการบริหารบุคคลตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีการประชุมของคณะกรรมการ จัดทำและปรับปรุงแผน อัตรากำลัง(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยคณะกรรมการมีผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ร่วม ประชุมเพื่อวางแผนการจัดทำ แผนอัตรากำลัง และการ ปรับปรุงแผน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑. การวางแผนกำลังคน เพื่อให้องค์การบริหารส่วน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)	๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบลสามารถวางแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเพื่อให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วน ตำบล สามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด			

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับที่ผ่านมา

ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เมื่อเทียบกับปี ที่ผ่านมา ปริมาณงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐

ข้อเสนอแนะ / แนวทางที่แก้ไข

ควรมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็วสร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการขององค์การ บริหารส่วนตำบลศรีสำราญให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๒.พฤติกรรมการทำงานให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนดอย่างน้อยสมรรถนะให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.- ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน) ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น การให้เงินรางวัลประจำปี การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ	เชิงปริมาณ ๑.พนักงานได้รับการประเมินในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ๒.พนักงานส่วนตำบลมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประชาชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และพัฒนาตนเองมากขึ้น ร้อยละ ๘๐	๑.จากการประเมินและการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ปรากฏว่า มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นร้อยละ ๙๔.๗๔ ๒.ผู้บังคับบัญชาประเมินและให้คะแนนตามผลงานจริงที่เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ ๓. พนักงานมีการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองจากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด เพิ่มขึ้นการพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ไปสู่ผลการปฏิบัติงานในองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงานความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งแต่ละขั้นตอนการเตรียมการประเมินผล การจัดทำคำรับรองบุคคล การติดตามและให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของสำนักกองเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการพิจารณา บางครั้ง คະແນນไม่เป็นไปตามความประสงค์จะทำให้ผู้รับการประเมินไม่พึงพอใจได้

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ซึ่งกระบวนการรวบรวมและพิจารณาต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณา และยุติธรรมมากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย ๓.๑โครงการส่งเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม และ ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล ด่าน ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากร ของ อบต.ด่าน มีความเข้าใจด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการที่ บัญญัติไว้เป็นกฎหมายเห็นความสำคัญ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ๒.เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน อบต.ด่าน มีค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นข้าราชการ ยุคใหม่ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ๓.เพื่อให้ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมี จิตสำนึก ค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องความ ซื่อสัตย์สุจริต ส่งผลให้หน่วยงานปลอดการ ทุจริตคอร์รัปชัน ๔.เพื่อเสริมสร้างการทำงาน ที่สุจริต โปร่งใสของข้าราชการ ๕.ประสานขอความร่วมมือทั้งหน่วยงาน ภายในและหน่วยงานภายนอกในการ ป้องกันและปราบการทุจริต	เชิงปริมาณ พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานปลอดการทุจริต คอร์รัปชันร้อยละ ๑๐๐	พนักงานเข้ารับการอบรมร้อยละ ๘๘ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๙๐ หน่วยงานปลอดการทุจริต ๑๐๐	

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาใหญ่ที่สะสมมาเป็นเวลานาน ฝังรากลึกอยู่ในสังคมมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย ประเทศต้องสูญเสียในด้านต่างๆ หากปล่อยยาวก่อให้เกิดการเสียหายกับประเทศชาติ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบต. ด่าน เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึกให้คุณธรรม จริยธรรม ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตรวมทั้งมีการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติราชการ ประพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราชีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

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.งานสร้างสรรค์ผลงานที่เป็น ประโยชน์ต่อประชาชนเพิ่ม มากขึ้นร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ ๒.ผู้ได้รับคัดเลือกปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ คัดเลือกร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ ๓.เป็นการกระตุ้นให้พนักงาน เกิดการกระตือรือร้นพัฒนา ตนเอง ร้อยละ ๘๐	๑.ทำโครงการต่างๆเพื่อประชาชน เพิ่มมากขึ้น บุคลากรมีคุณภาพ มากขึ้น ประชาชนพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕ ๒.คณะกรรมการดำเนินการคัด เลือกผู้เข้ารับการคัดเลือกเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐ ผู้รับ คัดเลือกรับเชิดชูเกียรติ ๓.พนักงานมีการกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง จากการที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน การพัฒนาขึ้น ร้อยละ ๘๐	ให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ พนักงานประพฤติปฏิบัติดี มี จิตสำนึกดี กระตุ้นและ สร้างแรงจูงใจให้ทำงาน อย่างตั้งใจเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความ เชื่อมมั่นในหารปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลด่าน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ได้รับการติดตามและได้รับการตอบสนองตรงต่อความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนที่เกิดขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานทุกคน หากบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาขึ้นต่อเนื่องทุกปี

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานในรุ่นต่อไปที่เข้ามาทำงาน

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอราศีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๕.การพัฒนาบุคลากร ๕.๑ กิจกรรมส่งเสริมบุคลากร เข้ารับการอบรมในการทำงาน	๑.เพื่อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตาม หลักสูตรต่างๆเป็นการพัฒนาทักษะใน การทำงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะใน การทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑.บุคลากรได้รับความรู้จากการ เข้ารับการอบรมสามารถนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๓.บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่จัดตามภารกิจ อำนาจหน้าที่	๑.บุคลากรมีทักษะในการ ทำงานดีขึ้น ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒.แจ้งเวียนหนังสือ และ ประชาสัมพันธ์ เมื่อมีการจัด อบรมในงานต่างๆเพื่อเปิด โอกาสให้บุคลากรเข้าอบรม

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

- ๑.การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับตำแหน่ง ซึ่งทำให้ไม่สารถนำความรู้มาใช้ได้เท่าที่ควร
- ๒.การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร เนื่องจากในการอบรมอาจจะมีกิจกรรมอื่นๆเข้ามาแทรกแซงทำให้กระทบกับแผนทั้งระบบ
- ๓.บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง หลังจากอบรมแล้วไม่ได้รายงานผลสรุปความรู้ที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๔.ปัญหาระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อถึงการอบรม แล้วไม่มีการส่งบุคลากรไปอบรม หรือมีการติดภารกิจจนไปอบรมไม่ได้
- ๕.ยังไม่มีเมื่อนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้เท่าควร ขาดการนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาทำงานจนมีผลถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

๑. ต้องสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์จะจัดฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรมากที่สุด
๒. ต้องประกาศแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการรับทราบและให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุมเพื่อกำหนดตารางการจัดการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกัน
๓. หน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมมีการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
๔. ในกรณีที่ผู้อบรมลงชื่อไว้แต่ไม่สามารถมาอบรมได้จะต้องติดตามและทำบัญชีเพื่อให้บุคลากรนั้นเข้ารับการอบรมให้ได้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน อำเภอรำไพบุรี จังหวัดศรีสะเกษ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖.๑ กิจกรรมการตรวจสุขภาพ ประจำปีขององค์การบริหาร ส่วนตำบลด่าน ประจำปี ๒๕๖๔	๑.เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานส่วน ตำบลเกิดการดูแลสุขภาพและ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ขัดต่อสุขภาพ ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.เพื่อให้มีอากาศค้นหาปัจจัยเสี่ยงต่อ การเกิดโรคต่างๆเพื่อให้สามารถรักษา ได้ทันเวลา ๓.เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่วนตำบลมีสุขภาพที่ดีพร้อมปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เชิงปริมาณ ผู้บริหารและพนักงาน ผู้เข้ารับการ ตรวจสุขภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ มีการตรวจเป็นรูปแบบมาตรฐานและ มีหมอที่เชี่ยวชาญทำให้ผู้บริหารและ พนักงานมีความมั่นใจในการตรวจ สุขภาพ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ พนักงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น การลान้อยลง ร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการ ตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ ผู้บริหารและพนักงานพึงพอใจ ในการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๘.๐๐ การลาของพนักงานน้อยลง ร้อยละ ๘๐	ควรมีการตรวจสุขภาพอย่าง ต่อเนื่องทุกปีเพื่อเป็นการ ป้องกันโรค สร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีให้กับผู้บริหารและ พนักงาน

ปัญหาและอุปสรรค / เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

คนส่วนใหญ่มักไปพบแพทย์เมื่อร่างกายผิดปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับการเยียวยารักษาโรคที่จะแสดงอาการเมื่อระยะสุดท้ายหรืออาการหนักแล้ว เพราะร่างกายมีการเสื่อมถอยตามเวลา

ข้อเสนอแนะ/ แนวทางการแก้ไข

ควรมีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อคัดกรองหรือสามารถชะลออาการเจ็บป่วย และรักษาได้ในระยะเริ่มต้นได้ผลดีซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่