

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน								
๑.๑	จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบอัตรากำลังที่ รองรับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลม่วงงาม	- มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๑.๒	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง องค์กร ระบบงานและกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนการปรับบทบาทและ ภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบลม่วงงาม	- ดำเนินโครงการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง เพื่อปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มรองรับ ภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระ งาน การเตรียมการข้อมูลและการระดม ความคิดของคณะกรรมการและ ผู้เกี่ยวข้อง) โดยกำหนดหน่วยตรวจสอบ ภายใน เพิ่มขึ้นเป็นอีก ๑ ส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - กำหนดส่วนราชการ เพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับ ภารกิจแต่ขาดบุคลากร มาดำรงตำแหน่ง ทั้งที่ สรรหาด้วยวิธีรับโอน และขอใช้บัญชี กสธ. <u>ข้อเสนอแนะ</u> กสธ.ควรเปิดสอบบรรจุ บุคลากรเพื่อให้เพียงพอ ต่อตำแหน่งที่ว่างใน องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตาม แผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน								
๒.๑	ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างโดยยึดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคน การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรจะเป็นไป อย่างโปร่งใส	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สาธารณสุข (ปง./ชง.) วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ - ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วน ท้องถิ่น ประเภทสายงานผู้บริหาร (กรณีปลดล๊อค) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> กำหนดส่วนราชการเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับ ภารกิจแต่ขาดบุคลากร มาดำรง ตำแหน่ง ทั้งที่ สรรหาโดยวิธีการรับโอน และขอใช้บัญชี กสธ. <u>ข้อเสนอแนะ</u> กสธ. ควรเปิดสอบบรรจุ บุคลากรเพื่อให้ เพียงพอต่อตำแหน่งที่ ว่างในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	กำลัง ดำเนินการ ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)								
๒.๑	ดำเนินการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้างโดยยึดความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับ ความเป็นคนดี การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรจะเป็นไป อย่างโปร่งใส (ต่อ)	- ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น <u>ประเภทวิชาการ</u> ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ ชก.) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <u>ประเภททั่วไป</u> ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยการดำเนินการประกาศรับโอนมีการ จัดทำหนังสือส่งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์องค์การ บริหารส่วนตำบลม่วงงามเพื่อความโปร่งใสใน กระบวนการประกาศสรรหาบุคลากรเข้ามา ดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓			

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	กำลัง ดำเนิน ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร								
๓.๑	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งและการสรรหากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการความรู้ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ	- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงามได้ดำเนินการขอใช้บัญชี กสธ. ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง แต่ไม่ได้รับการจัดสรรบุคลากรเนื่องจากตำแหน่งที่ขออนั้นบัญชีที่ กสธ. ขึ้นบัญชีไว้หมดบัญชีไว้หมดบัญชี ทำให้ไม่มีการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างและได้ร้องขอใช้บัญชี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - ขาดบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งสายงานนี้จำนวนมาก <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร								
๔.๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม	- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการพิจารณาประสิทธิภาพของแผนงานต่างๆ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร								
๔.๒	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่ง ให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- ดำเนินการจัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการ ฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อพัฒนาแผนพัฒนา บุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพตาม สมรรถนะ ในระยะรอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้ ๑. นางอภิญห์พร จิรโชติมณีกรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เข้าร่วมการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ปรับปรุง ปิดบัญชี และการจัดทำงบการเงิน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๒. นางสาวชลลธร คำภานุช ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เข้าร่วมการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ หลักสูตร “ปรับปรุง ปิดบัญชี และการจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๒๕,๐๐๐ ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๔,๑๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการเข้า รับการฝึกอบรมที่ตั้งไว้มี จำนวนน้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปัจจุบันมาตรการการ แพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ลดน้อยลงทำให้มีการจัด กิจกรรมโครงการ ฝึกอบรมมากขึ้น ควน จัดตั้งงบประมาณให้ เพียงพอต่อการเข้าร่วม รับการฝึกอบรมของ บุคลากรในสายงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
๔.๒	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓. นางแอนนา เมฆพยัพ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๔. นางนิตยา กองลาพงษ์ ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์การประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๕. นายบัญชา จารุมณี ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโครงการสัมมนาทางวิชาการ เพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่นในหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่	๑๒๕,๐๐๐ ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๔,๑๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ตั้งไว้มีจำนวนน้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปัจจุบันมาตรการการแพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ลดน้อยลงทำให้มีการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมมากขึ้น ควนจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมของบุคลากรในสายงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
๔.๒	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ท้องถิ่นไทย ๖. นายสุวิชา มาลินันท์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโครงการสัมมนาหาวิชาการเพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น ในหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นไทย ๗. นางเอี่ยมพร นวลวิสัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโครงการสัมมนาหาวิชาการเพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น ในหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นไทยฯ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโครงการสัมมนาหาวิชาการ เพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น ในหัวข้อ “การพัฒนา ศักยภาพของท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นไทย เพิ่มเติมความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น	๑๒๕,๐๐๐ ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๔,๑๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ตั้งไว้มีจำนวนน้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปัจจุบันมาตรการการแพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ลดน้อยลงทำให้มีการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมมากขึ้น ควนจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมของบุคลากรในสายงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
๔.๒	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารและเพิ่มขีด ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม สายอาชีพและตำแหน่ง ให้ เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	๘. นางสาวปราณี จันทร์ส่ง ตำแหน่ง หัวหน้า สำนักปลัด เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โครงการสัมมนาหาวิชาการ เพิ่มเติมความรู้ แก่บุคลากรท้องถิ่น ในหัวข้อ “การพัฒนา ศักยภาพของท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นไทยฯ” เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมโครงการสัมมนาหาวิชาการ ในหัวข้อ “การพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นสู่ ท้องถิ่นไทย ๙. นางสาวอรพรรณ พุทธา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เข้าร่วม ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุ ใหม่ รุ่นที่ ๑๑๗ ๑๐. นางสาวสุภาวรรณ ปาซิโร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน เข้าร่วม ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑๒๒ ในระยะรอบ ๖ เดือนแรก (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ดำเนินการ จัดส่งบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมตามสาย	๑๒๕,๐๐๐ ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๔,๑๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการเข้า รับการฝึกอบรมที่ตั้งไว้มี จำนวนน้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปัจจุบันมาตรการการ แพร่ระบาดโรคโควิด ๑๙ ลดน้อยลงทำให้มีการจัด กิจกรรมโครงการ ฝึกอบรมมากขึ้น ควน จัดตั้งงบประมาณให้ เพียงพอต่อการเข้าร่วม รับการฝึกอบรมของ บุคลากรในสายงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
๔.๒	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	งานจำนวน ๑๐ คน จากพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ คน เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๖ โครงการ	๑๒๕,๐๐๐ ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๒๔,๑๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> - งบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ตั้งไว้มีจำนวนน้อย <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปัจจุบันมาตรการการการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ลดน้อยลงทำให้มีการจัดกิจกรรมโครงการฝึกอบรมมากขึ้น ควนจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอต่อการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมของบุคลากรในสายงาน
๔.๓	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้พนักงานในสังกัดเข้าถึงองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงามได้โดยง่าย - ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ อบรม.ม่วงงาม และเฟสบุ๊ก อบรม.ม่วงงาม	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> บุคลากรไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ทั่วถึง <u>ข้อเสนอแนะ</u> ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีให้เข้าถึงและใช้งานได้ง่ายขึ้น

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร (ต่อ)								
๔.๔	จัดกิจกรรม/โครงการให้บุคลากร ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณขององค์กร ปฏิบัติ บริหารส่วนตำบลม่วงงาม ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และ อุทิศตนเพื่อองค์กร	- ดำเนินการจัดทำโครงการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ต่อต้านการทุจริตขององค์การ บริหารส่วนตำบลม่วงงาม ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ปลูกจิตสำนึกให้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการและ พนักงานจ้างในสังกัดทุกคน มีทัศนคติ ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความโปร่งใส นำมาซึ่งเป็นการ เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร โดยนางสาวกาญจน์ชนิษฐา เอกแสงศรี ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี เป็นวิทยากรให้ความรู้	๑๕,๐๐๐	๑๓,๕๘๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ								
๕.๑	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ในระบบสารสนเทศศูนย์บริการ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติเป็น ปัจจุบัน	- ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการเป็นนาย ทะเบียนประวัติและเจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ เป็นผู้รับผิดชอบดูแลและบันทึกข้อมูลใน ระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติกรอกข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบลม่วงงาม ลงในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> เมนูในระบบ LHR ยังไม่ ชัดเจน ประกอบกับการมีการ ปรับปรุงบ่อยครั้ง <u>ข้อเสนอแนะ</u> อยากให้ปรับปรุงพัฒนาระบบ LHR และจัดฝึกอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับระบบ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้ว เสร็จ	
๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ (ต่อ)								
๕.๒	เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต	- ดำเนินการจัดส่งบุคคลในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมด้านสารสนเทศ ได้แก่ ใหพนักงานส่วนตำบล รายงานอภัยพร จิรโชติมณีกรณ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง นางสาวโสธร คำภานุช ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เข้าร่วมอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “ปรับปรุง ปิดบัญชี และการจัดทำงบการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕” ในวันที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๔ – ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ โรงแรมเดอะควาลิ คาซ่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้และนโยบายการบัญชีภาครัฐ โดยสามารถวิเคราะห์รายการบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อปรับปรุงบัญชีสิ้นปีหากมีข้อผิดพลาด	๒๐,๐๐๐ เฉพาะงบที่ตั้งไว้ในงานบริหารงานคลังส่วนของค่าลงทะเบียนฝึกอบรม	๗,๘๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> งบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยไม่เพียงพอประกอบกับยังขาดอุปกรณ์ที่รองรับต้องการใช้งานในระบบสารสนเทศที่ใช้กันในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ <u>ข้อเสนอแนะ</u> จัดสรรอุปกรณ์ให้เพียงพอและสามารถรองรับต่อระบบสารสนเทศ

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๕. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ (ต่อ)								
๕.๓	ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องทุกระดับ	- ดำเนินการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge : KM) เผยแพร่ในเว็บไซต์ให้ เป็นระบบที่เสถียรภาพและสามารถจัดเก็บข้อ มูลได้จำนวนมาก เพียงพอต่อการจัดเก็บ ข้อมูล ความรู้และเอกสารประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อลดปริมาณเอกสารและเพื่อให้ บุคลากรทั้งในและนอกองค์กรสามารถเข้าถึง ได้โดยง่าย	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	✓			<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๖. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
๖.๑	จัดทำสรุณณะของแต่ละตำแหน่ง เพื่อใช้ในการประกอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ดำเนินการจัดทำสรุณณะประจำสายงาน อาชีพของแต่ละตำแหน่ง เพื่อมาใช้เครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการ สรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนา โดยเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัด ได้รับทราบทุกคน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๖.๒	กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมโดยมีประกาศหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการ พิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน	- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ได้จัดทำ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี					✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> บุคลากรบางส่วนใน หน่วยงานยังไม่เข้าใจใน หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติ หน้าที่ที่ชัดเจนร่วมกัน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๖. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)								
	(ต่อ) และผลงานต้องมีความชัดเจน เป็นที่ประจักษ์แก่สายตา	งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ - องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ได้จัดการประชุมมอบนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ - องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการขาดราชการ การมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล และการเพิ่มค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕						<u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการประชุมมอบหมายนโยบาย แผนปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความชัดเจน ควรจัดการประชุมทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้พนักงานในสังกัดนั้นๆเข้าใจในแผนปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างองค์กรได้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน								
๗.๑	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติเป็น แบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ได้ออก ประกาศหลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมและ การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้ ๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง กำหนดนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ๔. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม เรื่อง แผนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลม่วงงาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ดำเนินการสมัครเข้าร่วมการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมขององค์กรและประเมิน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ประกาศการส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรมยังเป็นนามธรรม ยังไม่ชัดเจนมากพอที่จะ สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมต่อพนักงานใน สังกัดได้ทั้งหมด <u>ข้อเสนอแนะ</u> ดำเนินการจัดกิจกรรม/ โครงการเพิ่มเติมเพื่อให้ บุคลากรในหน่วยงานงาน ตระหนักและยึดมั่นใน คุณธรรม จริยธรรม และ การรักษาวินัย ซึ่งเป็นการ เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีของ องค์กร

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
๗. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน (ต่อ)								
๗.๒	(ต่อ) ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย และการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร	ตนเองในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ ในระดับองค์กรคุณธรรม ร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสระบุรี - ดำเนินการจัดทำโครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดทุกคน มีทัศนคติ ค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส นำมาซึ่งเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่องค์กร	๑๕,๐๐๐	๑๓,๕๘๐			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
๘. นโยบายด้านการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
๘.๑	ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยมุ่งใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพ	- จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) - มีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
๙. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต								
๙.๑	เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่ทำคุณประโยชน์ไว้กับองค์กร	มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อเป็นการสานสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน อาทิเช่น - มอบเค้กวันเกิดให้แก่พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานจ้าง - มอบของขวัญปีใหม่ให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน - เลี้ยงอาหารกลางวันให้แก่พนักงาน - ให้ของขวัญแก่พนักงานที่โอน (ย้าย) หรือพนักงานที่ลาออกไปปฏิบัติหน้าที่ใหม่	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ			✓	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> งบประมาณในการเสริมสร้างสวัสดิการจากหน่วยงานไม่มีทำให้เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไป ตามแผน	แล้วเสร็จ	
๙. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)								
๙.๒	ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	- ในสำนักงานมี สนามเบท จัดไว้สำหรับให้ พนักงานได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน หลังเลิกงานและถือเป็นการผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน - ตรวจสุขภาพประจำปี - มอบประกาศนียบัตร แก่พนักงานที่มีความ ประพฤติที่ดี - ดำเนินการจัดกิจกรรม ๕ส. ทุกวันพุธ สุดท้ายของเดือน เพื่อรักษาความสะอาด เรียบร้อยของพื้นที่ทั้งในและนอกอาคาร สำนักงานที่ตั้ง - ดำเนินการจัดทำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ขององค์กรในด้านความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓			ข้อเสนอแนะ จัดตั้งกองทุนสำหรับพัฒนา คุณภาพชีวิตของพนักงาน ในองค์กร ปัญหา/อุปสรรค ขาดความร่วมมือของ บุคลากรบางส่วนในการรักษา ความสะอาด รวมถึงการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ปลอดภัย ข้อเสนอแนะ ปลูกจิตสำนึกร่วมกันใน การรักษาความสะอาดของ สถานที่ทำงานรวมถึงการ ดูแลรักษาความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานของตนเองด้วย จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	งบประมาณ (บาท)		ผลการดำเนินงาน			ปัญหา/อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
			ตามแผน	จ่ายจริง	ตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	แล้วเสร็จ	
๙. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ต่อ)								
๙.๓	ดำเนินการส่งเสริมและปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน	- ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการดำเนินงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีการประกาศใช้แผน ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพิจารณาในการส่งเสริมและปรับปรุงสวัสดิการให้แก่พนักงานในสังกัด โดยมีการจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ - โครงการอาหารกลางวันให้แก่พนักงาน - มี สนามแบท ในสำนักงานจัดไว้สำหรับให้พนักงานได้ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน หลังเลิกงาน ถือเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน - ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	✓			สะดวกสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงภัยอันตราย
								<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> การเข้าถึงช่องทางในการรับฟังการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสวัสดิการ
								<u>ข้อเสนอแนะ</u> จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นสำหรับการส่งเสริมด้านสวัสดิการให้มีช่องทางที่ง่ายต่อการเข้าถึงได้มากขึ้น

หมายเหตุ - ช่องงบประมาณ (ตามแผน) หมายถึง งบประมาณที่อยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ หรืออาจหมายถึง งบประมาณที่จัดสรรไว้ตามแผนงานนำมารวมกัน เช่น งบประมาณเรื่องค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของแต่ละงาน

- ช่องผลการดำเนินงาน (ตามแผน) หมายถึง อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการให้เป็นไปตามแผน ซึ่งอาจมีระยะเวลาเสร็จสิ้นในวันที่ ๓๐ กันยายน หรือสุดท้ายของปีงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. มีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ ในการจ่ายค่าหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตรอบรมในแต่ละหลักสูตร จึงไม่สามารถเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรและกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานเนื่องจากอัตรการว่างของพนักงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ถึงแม้จะมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานที่มีอยู่ แต่เมื่อสรรหาแล้วยังมีว่างหลายตำแหน่ง จึงทำให้การดำเนินงานในส่วนของการที่มีตำแหน่งว่างช้า เพราะบุคลากรมีจำนวนจำกัดจึงใช้วิธีการสรรหาโดยให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการเปิดสอบการแข่งขันและได้ทำการขอใช้บัญชี แต่ตำแหน่งที่ขอไปนั้นบัญชี กสธ. ขึ้นบัญชีไว้ก็หมดไปไม่เพียงพอกับความต้องการ
๓. การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้ห้องปฏิบัติการส่วนตำบลม่วงงามไม่สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มากนัก ถึงแม้จะมีสถานการณ์ที่ดีขึ้นก็ตามแต่หากเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาจำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

หากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม ให้ความสำคัญและร่วมมือกัน ในการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงงาม มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง การให้บริการมีคุณภาพมากขึ้นและทำให้มีการติดตาม ประเมินผลปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและนำมาใช้ประกอบการจัดการทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลล่วงหน้าหรือแก้ไขได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย