



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เทศบาลตำบลแม่หล่าย
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลแม่หล่าย อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

➤ **ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) โครงการฝึกอบรมบุคลากร	ส่งเสริมข้าราชการและพนักงานจ้าง เข้าอบรมตามหลักสูตรต่างๆ	๔๒	๓๕๐,๐๐๐	๓๓๒,๑๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ข้าราชการและพนักงานจ้างทุกระดับได้ รับการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรบางคนไม่ค่อยเห็น ความสำคัญในการเข้าร่วม โครงการฯ ที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งสายงานของตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานผิดพลาด บ่อยครั้ง
๑.๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการบรรจุใหม่	- ส่งเสริมข้าราชการบรรจุใหม่ เข้าอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการบรรจุใหม่	๐	๑๕,๐๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	เนื่องจากไม่มีข้าราชการบรรจุใหม่ ในปีงบประมาณดังกล่าว	
๑.๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการ	- ส่งเสริมข้าราชการเข้าอบรม ในหลักสูตรฝึกอบรมตาม สายงานของข้าราชการ	๒๗	๒๕๐,๐๐๐	๒๔๓,๔๘๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ข้าราชการทุกระดับได้รับการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	
๑.๓) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ของ พนักงานจ้าง	- ส่งเสริมพนักงานจ้างเข้าอบรม ส่งเสริมความรู้ ฯ	๑๕	๑๓๕,๐๐๐	๘๘,๖๒๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	พนักงานจ้างทุกระดับได้รับการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	
๒) การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- บุคลากรได้รายงานความคืบหน้า ของงาน/กิจกรรม/โครงการ ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการ ปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว เช่น ช่องทางไลน์ ทางโทรศัพท์ฯ	๔๒	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	งาน/กิจกรรม/โครงการ ที่ได้ติดตาม ผลการดำเนินงาน แล้วเสร็จตามระยะ เวลาที่กำหนด	ปัญหา อุปสรรค : - การรายงานผลการดำเนินงาน บางงาน/กิจกรรม/โครงการ มีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารราชการประจำปี	- จัดโครงการอบรมให้ความรู้ให้กับคณะบริหาร สมาชิกสภาข้าราชการ พนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน	๕๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๑๖,๐๙๕	๒๔ - ๒๘ เม.ย. ๖๗	๑) บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ทักษะด้านต่าง ๆ ๒) บุคลากรมีการประเมินก่อนอบรม หลังการอบรม	-
๒) โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และส่วนราชการอื่น อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	- ส่งข้าราชการ พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความรู้เกี่ยวกับสายงาน และ ความรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๔๒	๕๐,๐๐๐	๔๒,๐๘๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรมีการรายงานผลการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบและ ติดตามผล	-
๓) การปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานโดยการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ	- งานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในการให้บริการประชาชน - งานให้บริการนอกสถานที่ และนอกเวลาราชการ	๓๐	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) ประชาชนผู้รับบริการได้รับความ สะดวกรวดเร็วและความพึงพอใจ ต่องานให้บริการของเทศบาล	ปัญหา อุปสรรค : - ข้อมูลในงานบริการประชาชน ข้อมูลบางส่วนไม่เป็นปัจจุบัน เช่น คู่มือปฏิบัติงาน แผ่นพับ ข้อเสนอแนะ : - ควรมีการปรับปรุงข้อมูล ปีละ ๑ ครั้ง ให้เป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	- ส่งเสริมข้าราชการ พนักงานจ้าง เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๓๕	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ องค์ความรู้ใหม่ ที่นำมาประยุกต์ ใช้ในส่วนราชการ ๒) บุคลากรผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรบางคนไม่ค่อยให้ ความสนใจในการเรียนรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมการเรียนรู้ภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒) กิจกรรมส่งเสริมจัดมุมความรู้ในองค์กร โดยให้ทุกส่วนรายนำข้อมูลข่าวสาร ความรู้ของแต่ละกองมาประชาสัมพันธ์ ในมุมความรู้ที่จัดไว้ในองค์กรเพื่อให้ บุคลากรในองค์กรและประชาชนได้ รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ	- ส่งเสริมข้าราชการ พนักงานจ้าง พัฒนาองค์ความรู้ โดยเข้าระบบ สารสนเทศการจัดการความรู้ , E-book,คลังความรู้กฎหมาย ฯลฯ - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร งานกิจกรรมต่างๆ ของแต่ละกอง	๑๕	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ องค์ความรู้ใหม่ ที่นำมาประยุกต์ ใช้ในส่วนราชการ ๒) แต่ละกองมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร งานกิจกรรมต่าง ๆ และคู่มือการให้บริการประชาชน	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรบางคนไม่ค่อยให้ ความสนใจในการเรียนรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมการเรียนรู้ภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๓) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ สารสนเทศ , ระบบดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร	- ส่งเสริมข้าราชการ พนักงานจ้าง เรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ , ระบบดิจิทัล การอบรมออนไลน์ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม ออนไลน์ ผ่าน facebook. ผ่านระบบ Microsoft Teams live ระบบ ZOOM ฯ	๓๐	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และ มีความสนใจต่อการเรียนรู้ด้าน เทคโนโลยีผ่านระบบสารสนเทศ มากขึ้น	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรบางคนไม่ค่อยให้ ความสนใจในการเรียนรู้ใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อใช้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมการเรียนรู้ภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง
๔) โครงการ/กิจกรรม การรับนโยบายต่าง ๆ การถ่ายทอดความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงาน	- ส่งเสริมบุคลากรถ่ายทอดงาน ความรู้ต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ในการทำงาน โดยการ ประชุมพนักงาน เพื่อส่งเสริม องค์ความรู้ในองค์กร รวมถึง รับนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติ งานร่วมกัน	๖๐	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) บุคลากรได้รับความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ในองค์กร รวมถึงข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ๒) บุคลากรได้มาพบปะกันในการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ในการทำงานร่วมกัน	ปัญหา อุปสรรค : - ปัจจุบันภารกิจ อำนาจ หน้าที่ต่าง ๆ ของ ท้องถิ่น มีการปรับเปลี่ยนไปตาม สถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้ เกิดการปฏิบัติงานล่าช้า ผิดพลาด บ่อยครั้ง ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมบุคลากรเรียนรู้ และ ทำความเข้าใจบทบาทอำนาจ หน้าที่ภารกิจแต่ละกอง ให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ประชาชน	๕๐	๒๐,๐๐๐	๑๐,๘๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติ งานมีความโปร่งใสในการทำงาน	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรบางคนไม่เข้าร่วม โครงการฯ ไม่ค่อยเห็นความ สำคัญจึงทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจทำให้ปฏิบัติงาน ผิดพลาด บางครั้งทำไปโดย รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมให้มีการจัดโครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บ่อยครั้ง เพื่อกระตุ้นและ ปลูกจิตสำนึกที่ดีในการ ปฏิบัติงานในองค์กร
๑.๑ กิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร	- เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักสมรรถนะการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - การสรรหาคนดี คนเก่ง ยกย่องชื่นชม พนักงานผู้มีความประพฤติดี เพื่อเป็นต้นแบบบุคคลตัวอย่าง	๕๐	๑๘,๐๐๐	๑๐,๓๐๐	๑๒ มี.ค. ๖๗	บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติ งานมีความโปร่งใสในการทำงาน ที่ประชาชนสามารถตรวจสอบได้	
๑.๒ กิจกรรมมอบใบประกาศเกียรติคุณ เพื่อยกย่องให้กับพนักงานที่มีคุณธรรม ที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	- การสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน	๕๐	๒,๐๐๐	๕๐๐	๒๔ เม.ย. ๖๗	บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามต้นแบบ บุคคลตัวอย่าง	
๒) กิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ ประจำปี	- ส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาให้กับ บุคลากรเพื่อสร้างจิตสำนึก สาธารณะ	๖๐	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากรผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความสามัคคี ในหมู่คณะ นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม	ปัญหา อุปสรรค : - บุคลากรไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ข้อเสนอแนะ : - ผู้บังคับบัญชานำกิจกรรมจิตอาสา มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน

➤ **ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) โครงการฝึกอบรมด้านบริหารงาน บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- การอบรมด้านงานบริหารงาน บุคคลของหัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นหรือ สถาบันวิชาการต่าง ๆ	๑๐	๕,๐๐๐	๔,๖๔๘	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) หัวหน้าส่วนราชการมีการพัฒนา ความรู้ในหลักสูตรความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ๒) บุคลากรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคล ตามหลักสูตร การพัฒนางานที่รับผิดชอบ	-
๒) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการวิเคราะห์ ตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายของเทศบาล	- การจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี มีความ ถูกต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.แพร่	๔	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	การวางแผนอัตรากำลัง เป็นไปอย่าง ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด	ปัญหา อุปสรรค : - การกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕
๓) การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง	- การสรรหา ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่ง	๑	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	การสรรหาบุคลากร เป็นไปอย่าง ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่กำหนด	
๔) การดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติให้มีความ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	- การดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงระบบข้อมูลบุคลากร แห่งชาติ มีความต่อเนื่อง ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๕	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) มีการพัฒนาประสิทธิภาพระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร ๒) การรับรองข้อมูลเสร็จตามกำหนด เวลาที่จังหวัดกำหนด	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร (ต่อ)

งาน/กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียดงาน/กิจกรรม/โครงการ	จำนวนผู้เข้าร่วม งาน/กิจกรรม/โครงการ (คน)	งบประมาณ (บาท)	การใช้งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ในการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทน	- ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนด	๔๒	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑) บุคลากร ที่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม ๒) การดำรง รักษาไว้ และเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน	ปัญหา อุปสรรค : - ไม่มีการนำผลการประเมิน ไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการ ปฏิบัติงานเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ : - ผู้บังคับบัญชากำชับติดตาม การปฏิบัติงานอย่าเคร่งครัด เป็นรายบุคคล
๒) กิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- ส่งเสริมกิจกรรมเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตของบุคลากร และการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตบุคลากรด้านต่าง ๆ	๕๒	๐.๐๐	๐.๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงานเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี	ปัญหา อุปสรรค : - ไม่ให้ความสำคัญในการเข้า ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น ข้อเสนอแนะ : - ส่งเสริมให้มีการจัดโครงการ /กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง บ่อยครั้ง เพื่อกระตุ้นและ ปลูกจิตสำนึกที่ดีในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตตนเอง