



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(รายงานผลต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

**สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
และการบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมี กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและ สมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใหม่ ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของ องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจ ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>๑. มีแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ๔. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต. ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร ๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.นาใหม่ ๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ</p>	<p>ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร ๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต</p>	<p>๑. ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเพิ่มเติม และปรับปรุงระบบต่างๆ ให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น ๒. เสนอแนะให้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้แทนการลงชื่อปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึง พอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณต คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดจัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑. บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ๒. สภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ๓. มีสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ</p>	<p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณ ประโยชน์ให้องค์กร ๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ ๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ควรปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้มีเหมาะสมกับ จำนวนบุคลากร และเป็น การอำนวยความสะดวก ให้กับผู้มาติดต่อราชการ เพิ่มมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อ รับทราบปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานให้ปฏิบัติตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี</p>	<p>๑. มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ในระดับต้น ๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็น แนวทางในการบริหารงานให้ปฏิบัติตาม แผนงาน และทิศทางที่วางไว้ ๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วย ความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมี ประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด ๕. มีการติดตามและประเมิน ผลด้วย การประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดย ให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน</p>	<p>๑. ควรให้มีการประชุม ผู้บริหารกับหัวหน้าส่วน ราชการเป็นประจำทุก เดือน ๒. ควรจัดประชุม พนักงานเพื่อติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นประจำทุก เดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p>	<p>มีแผนอัตรากำลัง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ ๒. มีการพัฒนาระบบวางแผนและติดตาม ประเมินผลการใช้กำลังคน ๓. มีการพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของ กำลังคน ๔. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 	<p>ควรมีการติดตาม ประเมินผลการและมีการ ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่างๆ</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / กิจกรรมอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ในการบริหารและปฏิบัติงาน</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีแผนจัดการองค์ความรู้</p> <p>๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้</p> <p>๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p> <p>๓. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๔. บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อ</p> <p>๕. ให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม/รายงานผลการอบรม</p>	<p>ควรมีการติดตามและประเมิน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านภาระงาน	เพื่อให้การบริหารจัดการปฏิบัติหน้าที่มีอย่างตรงจุดมุ่งหมายมีความ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ๓. มีการติดตามผลการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน ๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน ๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน ๔. มีการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 	ควรจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านระบบสารสนเทศ</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ๓. มีการติดตามผลการดำเนินงาน</p>	<p>๑. มีการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน ๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ และต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผล ติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ</p> <p>๒. มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน</p> <p>๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม</p> <p>๔. มีการส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕. มีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง</p>	<p>ควรมีการติดตามและประเมินผล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อ รับทราบปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานให้เป็นที่ไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี</p>	<p>๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ และนำผลมา เป็นแนวในการปรับปรุงการ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>ควรมีการติดตามและ ประเมินผล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นที่ไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี</p>	<p>๑.มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นที่ไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๒.มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน</p> <p>๓.มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส</p>	<p>๑.ควรมีการติดตามและประเมินผล</p> <p>๒.กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปรายงานการดำเนินงานแล้ว ประชาสัมพันธ์ให้ทุกกอง และประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เป็นประจำทุกเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อ รับทราบปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการ บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี</p>	<p>๑.ให้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็น ประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ๓.ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนัก ในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม</p>	<p>ควรมีการติดตามและ ประเมินผล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความ ประพฤติ</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน/ โครงการประจำปี</p>	<p>๑. มีการดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน อย่างคุ้มค่า</p>	<p>ควรเน้นการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วนราชการ</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาดCOVID-๑๙ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดกิจกรรม แขนงงาน โครงการต่างๆ ที่เน้นให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

ปรับรูปแบบโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเข้ามาเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารจัดการ เช่นการจัดชี้แจงส่วนราชการผ่านระบบ Zoomรวมทั้งการจัด Webinar การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ทางออนไลน์