



รายงานผลการดำเนินงาน
ตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รายงานผลต้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
และการบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง</p>	<p>วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรรวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมี การกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง</p>	<p>๑. ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ๓. เส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และการอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน ๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก ๕. จัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาและจัดการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร</p>	<p>ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ของ องค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์การเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร</p>	<p>ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากร</p> <p>มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>บุคลากรมีค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมขององค์กร</p> <p>ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ้านขาม</p> <p>พัฒนาทางด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. มีแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>2. มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>3. บุคลากรมีค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>4. มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>5. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมขององค์กร</p> <p>ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ้านขาม</p> <p>พัฒนาทางด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของ อบต.</p> <p>2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตาม ตำแหน่งงานและสายอาชีพตาม สมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>3. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมขององค์กร</p> <p>ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ อบต.บ้านขาม</p> <p>5. พัฒนาด้านการจัดความรู้ องค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการ วิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการพัฒนาระบบ สารสนเทศ	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณ เอกสาร สามารถนำวิเคราะห์เพื่อ การวางแผนตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วย บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ สารสนเทศด้านการบริหาร จัดการบุคลากร มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเสนอขอ ด้านการบริหารจัดการบุคลากร เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบ สารสนเทศด้านการบริหารจัดการ บุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ ใช้งานระบบ และเพื่อขีดความสามารถ ของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบในอนาคต 	<ol style="list-style-type: none"> ควรจัดสรร งบประมาณใน การดำเนินงาน เพิ่มเติม และ ปรับปรุงระบบ ต่างๆ ให้ทันสมัย มากยิ่งขึ้น เสนอแนะให้มี การนำระบบ แลกเปลี่ยนข้อมูล แ ทนการลงชื่อ ปฏิบัติงาน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านสวัสดิการ</p>	<p>เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความภาคภูมิใจและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริม ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางสื่อสาร ให้ สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทน พิเศษ จัดสวัสดิการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตาม ความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการค้าเป็นกิจกรรมเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ</p>	<ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน สภาพความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีสวัสดิการผลตอบแทน พิเศษ 	<ol style="list-style-type: none"> ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณ ประโยชน์ให้องค์กร ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน พิเศษ ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล 	<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 เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนกลยุทธ์ มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี 	<ol style="list-style-type: none"> มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน 	<ol style="list-style-type: none"> ควรให้มีการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกเดือน ควรจัดประชุมพนักงานเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านอัตราค่าจ้างและ การบริหารอัตราค่าจ้าง</p>	<p>เพื่อให้มีโครงสร้างแรงงานและ ระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งและจัด อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ใน การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การ บริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและ มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงาน ที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติตามภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี</p>	<p>มีแผนอัตราค่าจ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการบริหารค่าจ้างคนให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นตามพันธกิจ ๒. มีการพัฒนาระบบวางแผนและติดตาม ประเมินผลการใช้ค่าจ้างคน ๓. มีการพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของ ค่าจ้างคน ๔. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารค่าจ้างคน โดยให้มีอัตราค่าจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง๓ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) 	<p>ควรมีการติดตาม ประเมินผลการและมีการ ปรับปรุง แผนอัตราค่าจ้าง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</p>	<p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ / ฝึกอบรม / สัมมนา ในหลักสูตร ต่างๆ</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน / กิจกรรมอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน</p> <p>การสนับสนุนส่งเสริมการยึดหลักคุณธรรมและนิติธรรม ในกาบริหารและปฏิบัติงาน</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	เพื่อให้การบริหารจัดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างตรงจุดมุ่งหมายมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนกลยุทธ์ มีแผนการปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการดำเนินงาน 	<ol style="list-style-type: none"> มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทักษะ เข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน มีการจัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติงานที่ทุกรอบการประเมินหรือเมื่อมีการงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม 	<p>ควรจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน ค่าเงินงาน และการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านระบบ สารสนเทศ</p>	<p>เพื่อสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความ รวดเร็ว ถูกต้อง และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ๓. มีการติดตามผลการ ดำเนินงาน</p>	<p>๑. มีการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจาก แหล่งข้อมูลเดียวกัน ๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบ คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และหา แนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน</p>	<p>ควรมีการปรับปรุง ฐานข้อมูลที่ได้รับติดต่อบริษัท เป็นปัจจุบันอย่าง สม่ำเสมอ และต้องมีการ ประชาสัมพันธ์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างต่อเนื่อง</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนกลยุทธ์ มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี 	<ol style="list-style-type: none"> มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้ช่วยราชการ กองเพื่อเป็นการรายงานผล ติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ มีการประชุมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กร ให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ สูงสุด และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง 	<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 บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี</p>	<p>๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาบุคลากร ๒. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้ และนำผลมา เป็นแนวในการปรับปรุงการ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>ควรมีการติดตามและ ประเมินผล</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพใช้ความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้	<ol style="list-style-type: none"> มีแผนกลยุทธ์ มีแผนการปฏิบัติงานประจำปี 	<ol style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำปี เดือน ให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส 	<ol style="list-style-type: none"> ควรมีการติดตามและประเมินผล กองคลังดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้ว ประชาสัมพันธ์ให้ทุกกองและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ เป็นประจำทุกเดือน

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>นโยบายด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อให้การบริหารจัดการมีคุณภาพ ด้วยคามมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อ รักษาปัญหาอุปสรรค และ ปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นแนวทางการ บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน ประจำปี</p>	<p>๑. ให้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๒. จัดทำแผนกิจกรรม/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>เป็นหลักการทำงานและแนวทางปฏิบัติให้ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความ ประพฤติ</p>	<p>๑. มีแผนกลยุทธ์ ๒. มีแผนการปฏิบัติงาน/ โครงการประจำปี</p>	<p>๑. มีการดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ปฏิบัติตามพันธกิจที่วางตนให้ตั้งมั่นอยู่ใน ศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พยายามให้ ตรวจสอบ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัยกาศยุติธรรมโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลประโยชน์ของงาน อย่างคุ้มค่า</p>	<p>ควรเน้นการมีส่วนร่วม ทุกภาคส่วนราชการ</p>

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนมากไม่ว่าจะเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน/ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดกิจกรรม แผนงาน โครงการต่างๆ ที่เน้นให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ก็สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไข

ปรับรูปแบบโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเข้ามาเป็นเครื่องมือใช้ในการบริหารจัดการเช่นการจัดการผ่านระบบZoom รวมทั้งการจัด Webinar การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ทางออนไลน์