

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม

ผลการดำเนินงานตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหา				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	-เพื่อให้ อบต.ปอพาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน -เพื่อให้ อบต.ปอพาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน -เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร -เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอพานมีการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- อบต.ปอพาน มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ถูกต้อง ครบถ้วน และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ และ อบต.ปอพาน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔	ควรดำเนินการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในทุกๆ ปี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับภารกิจราชการงานในปัจจุบัน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออกหรือโอน(ย้าย)	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	- สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ที่โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ราย นางกันธิดา ฉลาดล้ำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ตามคำสั่ง อบต.ปอพาน ที่ ๒๙๒/๒๕๖๔ สืบ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ตามมติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๕ / ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔	- การลดภาวะอัตราตำแหน่งว่างในองค์กร เพื่อป้องกันการงานล้นมือ ซึ่งส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา และขาดประสิทธิภาพ
๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	-เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีบุคลากรรับผิดชอบในแต่ละงานโดยตรง เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด	-ไม่มีอัตราตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เว้นแต่ตำแหน่งที่ขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้ (อบต.ปอพาน ไม่สามารถดำเนินการเองได้ ต้องรอการจัดสรรจาก คณะกรรมการดำเนินการสอบฯของกรมฯ	-ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ราย นางกันธิดา ฉลาดล้ำ ตำแหน่ง ผอ.กองสวัสดิการสังคม ที่โอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่งที่ อบต.ปอพาน ตามคำสั่ง อบต.ปอพาน ที่ ๒๙๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ -ดำเนินการประกาศรับโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ที่ว่าง เนื่องจากกำหนดตำแหน่งใหม่	-กระบวนการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม -การประกาศรับโอน(ย้าย) พิจารณาคุณสมบัติผู้ขอโอนให้ตรงกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของผู้ที่ประสงค์จะโอน(ย้าย)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร				
ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในทุกๆ ตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- อบต.ปอพาน มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ถูกต้อง ครบถ้วน และพร้อมทั้งมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	- เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ควรดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เพื่อได้กระบวนการและวิธีการพัฒนาตรงกับความต้องการ
๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้กระบวนการและวิธีการพัฒนาเกิดประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา	-บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาประยุกต์ใช้ในงานได้	-มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้ากับบุคลากรในทุกตำแหน่ง	-ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเอง และมีความต่อเนื่องขององค์ความรู้ที่มี และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้
๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning	-เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	-บุคลากรเกิดการพัฒนด้วยตนเองและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน	-ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E-learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง	-ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆตำแหน่งงานภายในองค์กร
	-เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน			
๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะและสมรรถนะ	-เพื่อให้การพัฒนาถูกต้องและตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ตรงกับตำแหน่ง	-หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	-จัดให้มีการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะในการทำงานไปพร้อมๆกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๒.๕ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-เพื่อวัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร -เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร	- บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงานและมีความผูกพันกับองค์กร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อม การทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนา	- พัฒนาแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรครบถ้วนทุกตำแหน่งงาน
๓. ด้านการธำรงไว้และแรงจูงใจ				
๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ	-เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ -เพื่อสร้างการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร	- บุคลากรสามารถทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเองและสามารถเตรียมความพร้อมได้ครบถ้วนสมบูรณ์	- หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว	- เสริมสร้างองค์ความรู้จากหลากหลายวิธีและแหล่ง ความรู้ที่แตกต่างกัน
๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไขปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	-เพื่อให้ข้อมูลบุคลากรครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- ข้อมูลบุคลากรในระบบมีความถูกต้อง ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	- เสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบโดยส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๓ จัดให้มีการกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และความสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสร้างมาตรฐานในการประเมินผลในองค์กร	- กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยความชอบธรรม
๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร -พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เป็นไปตามผลการประเมินและประกาศหลักเกณฑ์	- บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ถูกต้องครบถ้วน	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านกระบวนการคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและ รายงานการประชุม ดังกล่าว	-จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร -เพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	- อบต.ปอพาน จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในรอบปีงบประมาณ	- จัดทำประกาศยกย่องและมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	- ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อยกย่องและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมการทำงาน และด้านลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต	-เพื่อสร้างความความสุขในองค์กร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร -เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและลดค่าใช้จ่ายในครอบครัว	- บุคลากรรู้สึกปลอดภัย มีความสุขในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร -บุคลากรได้นำพืชผักที่ปลูกไปรับประทานที่บ้าน สามารถลดรายจ่ายค่าอาหารได้ส่วนหนึ่ง	- มีการจัดตั้งอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน อย่างครบถ้วนปลอดภัย -จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล -จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ -จัดทำโครงการปลูกผักสวนครัวประจำ อบต.ปอพาน ตลอดปี	- จัดกิจกรรม /โครงการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร
๔. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ				
๔.๑ จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับตำแหน่งและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ -เพื่อป้องกันการมอบหมายงานที่ซ้ำซ้อน	- อบต.ปอพาน จัดทำคั้งแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามคำสั่ง อบต.ปอพาน ที่ ๖๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ตุลาคม ๒๕๖๓	- การมอบหมายงานต้องดำเนินการตามกำหนดมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร	- แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุป รายงานผล การดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
๔.๔ จัดให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ปอพาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ -ยึดถือในหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ -ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ	- จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการการประจำปี -มีแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น	-เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านประมวลจริยธรรม
๔.๒ โครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล อบต.ปอพาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	-เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาฯ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รู้จักการทำงานเป็นทีม ทำงานอย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดี มีความสามัคคีในองค์กร	- มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน อ.นาเชือก จ.มหาสารคาม มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ คน -รายงานผลการดำเนินงานโครงการตามบันทึกข้อความ ที่ มค ๗๗๑๐๑,๑/๑๙๗ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔	- เสริมสร้างกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน มีการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ขาดการติดตาม ประเมินผลในภาพรวมของส่วนราชการนั้น ยังไม่ส่งเสริม สนับสนุน ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคลากรที่จะกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนาไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ

๑.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสายทุกตำแหน่ง

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๑ ปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวกในที่ทำงาน ขาดความรักใคร่สามัคคี มีทัศนคติในเชิงลบกับองค์กร

๒.๒ องค์กรมีการวางแผนงานการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวทำให้บุคลากรบางส่วนเกิดการต่อต้านการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการและแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนขึ้น

๑.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำเป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร นอกจากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ขีดความสามารถบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงาน ในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความสามารถทางเทคโนโลยี

๑.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษามาเป็นการเรียนรู้จากจากประสบการณ์ และการฝึกอบรม

๑.๕ กำหนดแบบวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในเวลาพร้อมกัน เรื่องเดียวกัน หรือ ด้วยวิธีการเหมือนกัน

๒. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาระบบงานโดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

๒.๓ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน

