



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ อบจ. ชัยภูมิ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร. ๐๙. ๐๒๔๒ ๕๑๙๑

ที่ ชย.๕๑๐๐๘.๒/- วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
(รอบ ๖ เดือน ตุลาคม - มีนาคม)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ต้นเรื่อง

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม มีทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สามารถรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และเพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ๑. ด้านโครงสร้างองค์กร การวางแผนกำลังคน ๒. ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองการเจ้าหน้าที่จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ตุลาคม - มีนาคม) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พันจ่าเอก

(สวัสต์ จำนงค์ขอบ)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ตุลาคม - มีนาคม)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านโครงสร้างองค์กร การวางแผนกำลังคน</p> <p>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>-การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>-กำหนดวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กำหนดโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ไม่ซ้ำซ้อน ● เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนสามารถรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ 	<ul style="list-style-type: none"> ● แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ● คำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบจ. ● คำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทน ผอ.สำนักงาน/กอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยได้กำหนดประเด็นที่ควรพิจารณา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ๒. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ๓. การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา สำหรับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัด อบท. ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕

	<ul style="list-style-type: none">● เพื่อให้การบริหารราชการเกิดความคล่องตัว เป็นประโยชน์ต่อประชาชน		<ul style="list-style-type: none">● ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด อบจ. คำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนผอ.สำนัก/กอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ	
--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p> <p>-การสรรหาตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง</p> <p>-การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>-การให้โอนและการรับโอนข้าราชการหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ.</p> <p>-การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและพนักงานจ้าง ให้ดำเนินการประกาศทางเว็บไซต์และป้ายประชาสัมพันธ์ของ อบจ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • สรรหาบุคลากรโดยยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเพื่อให้ได้คนดีและเก่ง • ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศหลักเกณฑ์ โดยยึดความรู้ความสามารถตามสายงาน เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง • ดำเนินการให้โอนตามความประสงค์ของผู้ขอโอนและรับโอน เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย • ดำเนินการประกาศรับสมัครให้ทราบโดยทั่วกันเป็นที่เปิดเผย โปร่งใส ไม่เอื้อต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 	<ul style="list-style-type: none"> • คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ อบจ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ • ประกาศรับโอนข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ • คำสั่งให้โอนและรับโอนข้าราชการ อบจ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ • คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ • ประกาศการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและพนักงานจ้างทางเว็บไซต์และป้ายประชาสัมพันธ์ของ อบจ. 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการร้องขอ กสธ. จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑.ครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๓.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา • ดำเนินการสอบคัดเลือกเหตุพิเศษ (ผู้ปฏิบัติงานโควิด ๒๐๑๙) จำนวน ๑ อัตรา <ol style="list-style-type: none"> ๑.นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา • ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒ อัตรา <ol style="list-style-type: none"> ๑.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๒๘ ก.พ ๖๖ ๒.พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ๒๘ ก.พ ๖๖ • ดำเนินการรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นจำนวน ๓๐ อัตรา ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑.นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๒.ผอ.ร.ร./รอง ผอ. ร.ร./ครู จำนวน ๑๕ อัตรา ๓.ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๖ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการด้วยความ โปร่งใส ความเป็นธรรม เสมอภาค และ ยุติธรรม • สรรหาบุคลากร ที่มี ความรู้ ความสามารถ ตามหลักสมรรถนะ เหมาะสมกับตำแหน่ง

			<p>๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๕. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๖. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๗. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๘. นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑๐. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>● ดำเนินการสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้าง ตำแหน่งต่างๆ ๔๐ อัตรา ดังนี้</p> <p>๑. คนงาน จำนวน ๗ อัตรา</p> <p>๒. คนสวน จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>๓. ภารโรง จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>๔. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๓ อัตรา</p> <p>๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๕ อัตรา</p> <p>๖. ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา</p>	
--	--	--	---	--

			<p>๑๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑๒.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>๑๓.ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๑๔.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา</p> <p>๑๕.ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา</p>	
--	--	--	--	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>-การดำเนินการพัฒนาบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนเป็นไปตามพันธกิจของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดำเนินการตามแผนฯ ครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนาโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิดำเนินการเองหรืออาจดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น หรือหน่วยงานราชการอื่นดำเนินการ ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นตามสายงานและความเหมาะสม ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมปียอนด์ สวีท ปากซอยเจริญสุขนิทวงศ์ ๘๕ แขวง บางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย หลักสูตร “เทคนิคการนำประเด็นยุทธศาสตร์และหมุดหมาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มาเชื่อมโยงเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)” รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมฟอร์จูน โคราช อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๔ ราย หลักสูตร “เจาะลึกขั้นตอนการทำลายเอกสาร การเขียนหนังสือราชการ การจดรายงานการประชุม รูปแบบและการพิมพ์หนังสือราชการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ 	<ul style="list-style-type: none"> ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานแสดงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล(Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคล โดยผ่านช่องทางการสื่อสารสนเทศต่างๆ หรือจัดทำเป็นรูปแบบเอกสาร

			<p>การรักษาความลับของทางราชการ” รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ มกราคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเขาใหญ่ลำตะคอง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑ ราย</p> <p>๔.โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีของ โรงพยาบาลและหน่วยบริการสาธารณสุขสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔ ราย</p> <p>๕.โครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการ หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๐-๑๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมบางกอกพาเลส ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย</p> <p>๖.โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง รุ่นที่ ๙๑ ระหว่างวันที่ ๑๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑ ราย</p> <p>๗.หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรค</p>	
--	--	--	---	--

			<p>เบื้องต้น) รุ่นที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา จำนวน ๑ ราย</p> <p>๘.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ แขวง บางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร จำนวน ๒ ราย</p>	
--	--	--	---	--

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>-การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ข้อตกลง โดยต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จชัดเจนตามหลักผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ● บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ● คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ● มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ● มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ ● มีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ● ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ ข้อเสนอแนะ
<p>ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>-จัดทำประมวลจริยธรรม</p> <p>-ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม</p> <p>-เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ ● ปฏิบัติของบุคลากร ● เพื่อให้การมอบหมายงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เกิดความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานไม่เลือกปฏิบัติ ● เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะดีเด่น สร้างช่องทางสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ● คำสั่งมอบหมายงาน ● แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ● สภาพความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แจงให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ● ดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายงาน ● จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนทราบ และเพื่อให้บุคลากรได้ใช้สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับตนเอง ● ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประชุมพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกเดือนเพื่อจัดกิจกรรมให้การรับรู้รับทราบถึงคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการเพื่อให้มีความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

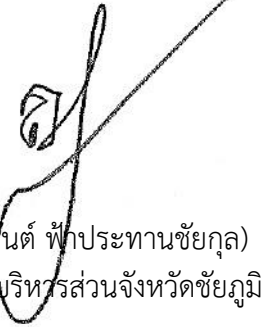
๑. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วยงบประมาณที่จำกัด จำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีปริมาณมาก และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จึงไม่อาจดำเนินการจัดฝึกอบรมในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรได้ทั้งการดำเนินการเองและการส่งตัวพนักงานไปอบรมกับหน่วยงานอื่น ยังไม่ครอบคลุมถึงร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด
๒. พนักงานขาดความต้องการในการเข้ารับการอบรมและพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากสถานที่ฝึกอบรมอยู่ไกล ห่างไกลการฝึกอบรมตรงกับวันหยุดราชการ ปัญหาการดูแลครอบครัว
๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้างยังน้อยอยู่ และขาดความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม
๔. พนักงานบางรายไม่เข้าร่วมช่องทางการสื่อสาร ทำให้ไม่สามารถรับรู้ข่าวสารขององค์กร และบุคลากรมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกัน
๕. องค์กรมีขนาดใหญ่และมีหลายส่วนราชการ การติดต่อประสานงานในการดำเนินการต่างๆ เกิดความล่าช้าไม่คล่องตัว



พันजाเอก

(สวัสดิ์ จำนงค์ชอบ)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายณัฐสันต์ พักประทานชัยกุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ



(นายอร่าม โล่ห์วีระ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ