



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

ด้านที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

๑.๑ จัดทำ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

๑.๒ จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน/สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของส่วนราชการ และตอบสนองตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ

๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปกำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ด้านที่ ๒ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในองค์กร

๒.๑ จัดระบบการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาดำรงตำแหน่งทุกประเภทด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

๒.๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ด้านที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ สมรรถนะและความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

๓.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสได้ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุคดิจิทัล

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ด้วยการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

๓.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

๓.๖ จัดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายและระยะเวลาที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ มีมาตรฐาน คุณธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

ด้านที่ ๔ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ทุกระดับประเภท เพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพอย่างเท่าเทียม

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔.๓ จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคีและความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ

๔.๔ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคภัยต่างๆ และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

๔.๕ สนับสนุนการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับ

ด้านที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

๕.๑ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ และข้อกฎหมายต่างๆ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๕.๒ เสริมสร้างให้บุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๕.๓ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อเป็นการยกย่องบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและบุคคลภายนอกที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๕.๔ จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงาน , นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นการแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๕ จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคน และให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล อันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ ศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารงานภาครัฐ

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถสมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยแยกเป็น ดังนี้

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
ด้านที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	กิจกรรมการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร - การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑) ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑.๑ การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร - ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจต่างๆ มีความต้องการกำลังคนในตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในตำแหน่ง และจำนวนเท่าใดที่จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อร่วมกันปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคนเพื่อตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน ดังนี้ ๑) เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ พิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงเรียนอนุบาลศูนย์ศิลปาชีพบางไทรในพระราชวังมณเฑียรสถานสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยเป็นการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น (จากตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับชำนาญงานเป็นอาวุโสตามภาระค่างานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐ (ค่าจ้างเหมาบริการ ถ่ายเอกสาร/เข้าเล่มฯ กองการเจ้าหน้าที่)	๗,๙๕๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			๒) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยเป็นการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ๓) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ โดยเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังของโรงเรียนอนุบาลศูนย์ศิลปาชีพบางไทรในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ รวมทั้งความต้องการกำลังคนในตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๔) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ โดยเป็นการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น (จากตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ตามภาระค่างานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น)				
	กิจกรรมการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น	๑.๒ การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) เข้าในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งใน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	- การบันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) ของ บุคลากรในสังกัด	แห่งชาติ (LHR)	การบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรือ อัตรารว่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การตั้งข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัว ประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติ การศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูล ครอบครัว ข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดไว้ ครบถ้วน ถูกต้อง และตรวจสอบข้อมูล และปรับปรุงข้อมูล ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน พร้อมรับรองข้อมูล รายงานในระบบเป็นประจำทุกเดือน - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ในทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗) ของบุคลากรในสังกัด				
ด้านที่ ๒ การสรรหา และการคัดเลือก บุคลากรในองค์กร	กิจกรรมการสรรหา และการคัดเลือก บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด - การสรรหาและ เลือกสรรพนักงาน จ้าง - ก า ร ร ับ โ อ น ข ้ า ร า ช ก า ร /	๑) ร ะ ด ับ ความสำเร็จใน การดำเนินการ ส ร ร ห า บุคลากรตาม เป้าหมายที่ กำหนด	กิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด ๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง - ผู้บริหารได้แต่งตั้งข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการคัดเลือกเพื่อรับ สมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และ เป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้			๕๐๐,๐๐๐ ค่าจ้างเหมา บริการใน การสอบ คัดเลือกฯ กองการ เจ้าหน้าที่)	๒๒๓,๐๙๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			(มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา) ในการออกข้อสอบและประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) พร้อมดำเนินการจัดสอบเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง				
			๒.๒ การรับโอนข้าราชการ/ข้าราชการครู สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการรับโอนข้าราชการ/ข้าราชการครู สายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้ ๑) การรับโอนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูประเภทอื่น หรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำแหน่งดังต่อไปนี้ - ครู สังกัด โรงเรียนวัดป่าคาเจริญวิทยา วิชาเอก ภาษาไทย , ภาษาอังกฤษ , คณิตศาสตร์ , ประถมศึกษา , คหกรรม และสังคมศึกษา - ครู สังกัดโรงเรียนวัดช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) วิชาเอกประถมศึกษา , คณิตศาสตร์ และภาษาไทย - ครู วิทย์ฐานะ ชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) สังกัดโรงเรียนวัดป่าคาเจริญวิทยา	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			๒) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงาน ผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ ขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้ - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - นักวิชาการคลังชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ - นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ - นักวิชาการคลังปฏิบัติการ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๓) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ดังนี้ - ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) - หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)				
			๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็น ข้าราชการ/ข้าราชการครู การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้ - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
ด้านที่ ๓ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และการบริหารผล การปฏิบัติงาน	กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - การประชุมวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี องค์การ บริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา - การประกาศใช้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ปี องค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ระดับความ สำเร็จในการ จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร	๓.๑ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ และได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	กิจกรรมการส่ง บุคลากร เข้ารับการ อบรมหรือฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่นตาม สมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำสาย งานอาชีพ	ร้อยละของการ ส่งบุคลากร เข้ารับการ อบรมหรือ ฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	๓.๒ กิจกรรมการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานอาชีพ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานที่จัดให้ความรู้ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้นตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและตำแหน่งให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสนับสนุนภารกิจหน้าที่ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒,๒๔๓,๐๐๐	๑,๐๐๘,๕๘๑ .๖๘

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			โดยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน) โดยจัดส่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานและสถาบันต่างๆ จำนวน ๑๕๔ ราย				
	โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		๓.๓ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ดำเนินโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเซ็นทาราอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗๕ ราย และได้รับความร่วมมือที่มหาวิทยาลัยและเอกสารจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขต ๑ เป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่นำไปสู่การทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , รูปแบบและแนวทางแก้ไขปัญหาการทุจริตและป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน , การเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน , การสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การจัดหาพัสดุ โดยยึดปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด และการสร้าง	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	๒๕๒,๕๐๐	๑๗๓,๒๐๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			ความโปร่งใสในการให้บริการสาธารณะ/บริการประชาชน เพื่อให้เกิดความทัดเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ และจัดกลุ่ม กิจกรรมปลูกจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนฐานความคิด ระดม ความคิดเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในการสร้างเครือข่าย ต่อต้านการทุจริตในองค์กร				
	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก พนักงานจ้างทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา		๓.๔ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพนักงานจ้างทั่วไปของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “หลักสูตรการเตรียมความพร้อมการป้องกันการระงับเหตุอัคคีภัยอย่างถูกต้อง” ได้ดำเนินโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ศูนย์จัดการขยะต้นแบบจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๓๐ ราย และได้รับความร่วมมือทีมวิทยากรและเอกสารจากองค์การบริหารส่วนตำบลปากกราน เป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการตรวจตา ฝ้าระวัง ป้องกัน วิเคราะห์ความเสี่ยง และการแจ้งเตือนภัย , การฝึกอบรมทักษะพื้นฐานในการระงับเหตุอัคคีภัยภาคทฤษฎี , การวางแผนการดับเพลิงและการระงับเหตุอัคคีภัยอย่างถูกวิธี และการวางแผนอพยพหนีไฟและการวางแผนบรรเทาทุกข์ และจัดกลุ่มฝึกอบรมเชิงภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการกู้ภัยเบื้องต้น ประเมินสถานการณ์ และการติดต่อประสานงานในภาวะฉุกเฉิน , การเรียนรู้วิธีการใช้	๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖	๒๕ มกราคม ๒๕๖๗	๗๒๔,๒๕๐	๖๘,๖๘๘.๔๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์เพลิงไหม้ , การฝึกอบรมทักษะพื้นฐานในการระงับเหตุอัคคีภัยภาคปฏิบัติ สำหรับอาคารและพื้นที่ขนาดเล็ก และพื้นที่ขนาดใหญ่ , การระงับเหตุอัคคีภัยอย่างถูกวิธี และการดับเพลิงจากการรั่วไหลของแก๊สและน้ำมันเชื้อเพลิงโดยใช้อุปกรณ์ดับเพลิงและใช้น้ำ				
	โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารงาน และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		๓.๕ โครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารงาน และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อจูงใจเพื่อสร้างให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ดำเนินโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเซ็นทาราอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๐๐ ราย และได้รับความร่วมมือวิทยากรจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำที่ดีในสายงานอาชีพตามมาตรฐานตำแหน่ง และการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำในการบริหารงานและทักษะการให้คำปรึกษา	๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗	๘๒๙,๑๐๐	๘๒,๙๕๕

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ "ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		๓.๖ โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ "ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ **ยกเลิกการจัดทำโครงการ เนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและอาจมีการกระทำที่ขัดกับกฎหมายเลือกตั้งหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**	-	-	๑๗๖,๒๐๐	-
	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗		๓.๗ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ **ยกเลิกการจัดทำโครงการ เนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและอาจมีการกระทำที่ขัดกับกฎหมายเลือกตั้งหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**	-	-	๒๐๐,๕๐๐	-
	กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร	๓.๘ กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร - ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและข้อกฎหมายใหม่เพื่อเสริมทักษะให้กับบุคลากรในสังกัด และนำองค์ความรู้ที่เจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้ารับการอบรมจากสถาบันต่างๆ มาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัดรายอื่นๆ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			- ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมให้กับบุคลากรในสังกัดผ่านสื่อต่างๆ เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เอกสารให้ความรู้จากการฝึกอบรม และกลุ่มไลน์ เป็นต้น พร้อมส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้/ประสบการณ์ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร				
	กิจกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด - การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด	- ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร - ระดับความสำเร็จของการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เพิ่มค่าตอบแทนของบุคลากร	๓.๙ กิจกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัด จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และจัดทำปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน พร้อมกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ (๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป (๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			โดยคณะผู้บริหาร อบจ.พระนครศรีอยุธยาจัดประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และให้หัวหน้าส่วนราชการจัดประชุมชี้แจงและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ พร้อมชี้แจงคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่นเพื่อใช้ประกอบการประเมินให้กับบุคลากรในสังกัด พร้อมจัดส่งสำเนารายงานการประชุมให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นหลักฐาน ซึ่งให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามรอบการประเมิน โดยพิจารณาจากผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน และคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และ จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานฯ พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ				
			- การเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			พระนครศรีอยุธยา เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ และเกิดความเป็นธรรมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเสนอให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา โดยได้ประกาศข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๗ และมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗ และประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ และมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗				
ด้านที่ ๔ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	กิจกรรมการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างเส้นทาง	กิจกรรมการจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ” , หัวข้อ “การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ประจำปี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
		ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๒๕๖๖” , หัวข้อ “การดำเนินการตามนโยบายบุคคล” และ หัวข้อ “๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ” เลือกที่ “การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ” และ “เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และให้บุคลากรได้พิจารณาการวางแผนความก้าวหน้าของตนเอง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่าย สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๗ การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) สายงานผู้บริหารของ อปท.อื่น ปี ๒๕๖๗ การประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ ผ่านระบบโซเชียลมีเดีย (Social Media) เช่น ระบบ LINE เป็นต้น และเอกสารประชาสัมพันธ์สรุปข้อมูลจังหวัดที่เปิดรับสมัครสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกรายเรียบร้อยแล้ว				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	โครงการฝึกอบรม สัมมนา "การสร้าง ความรัก ความ สามัคคี ในองค์กร" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ร้อยละของการ ได้รับการ พัฒนาองค์ ความรู้จากการ อบรม การ ฝึกอบรมหรือ สัมมนา	โครงการฝึกอบรมสัมมนา "การสร้างความรัก ความ สามัคคี ในองค์กร" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ดำเนินโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดเพชรบุรี โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗๕ ราย และเป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้าง ทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและแรงจูงใจให้กับบุคลากรใน องค์กร , ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ ความมีระเบียบวินัย เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนและผู้อื่น , วิธีทำให้คนในองค์กรมี ความรักความสามัคคีกัน และแนวทางการทำงานเป็นทีม และจัดกลุ่มสร้างสัมพันธ์เสริมสร้างความรักความสามัคคีใน องค์กร จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำความดี ต่อตนเองและสังคม , กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์สร้าง ความรักความสามัคคี , กิจกรรมส่งเสริมความรักความ สามัคคีในหมู่คณะ การทำความดี ช่วยเหลือสังคม ทำนุ บำรุงพระพุทธศาสนา ณ วัดถ้ำแสง จังหวัดเพชรบุรี พร้อม ศึกษาดูงานโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลม ผักเบี้ยอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านแหลม จังหวัด เพชรบุรี	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑,๖๑๑,๕๐๐	๘๙๔,๐๒๔.๘๔
	กิจกรรมการตรวจ สุขภาพของบุคลากร ในสังกัด	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า รับการตรวจ สุขภาพ	กิจกรรมการตรวจสุขภาพของบุคลากรในสังกัด - ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพ ประจำปี โดยประสานโรงพยาบาลอุทัยจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้า มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีภายในหน่วยงาน เมื่อ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			  - ร่วมกับโรงพยาบาลการุญเวชอยุธยา จัดทำโครงการบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกสำหรับหญิงไทย อายุ ๓๐-๕๙ ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ให้กับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกแบบ (HPV DNA) โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๐๐ น. ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจัดทำโครงการ “สร้าง ก่อน ซ่อม” ตามนโยบายของสำนักงานประกันสังคมและ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคผู้ประกันตนและเจ้าหน้าที่ในสังกัดให้มีสุขภาพที่ดี เช่น การตรวจร่างกาย การตรวจเลือด การตรวจเอ็กซเรย์ ฯลฯ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๓A ชั้น ๓ อาคารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
							
	กิจกรรมการจัด สวัสดิการต่างๆ ของ บุคลากรในสังกัด	ร้อยละของ บุคลากรที่เข้า รับสวัสดิการ ต่างๆ	กิจกรรมการจัดสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากรในสังกัด การสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้เข้าใช้ศูนย์ออกกำลังกายที่สนามกีฬาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่บุคลากรในสังกัด โดยให้ฝ่ายนิติการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มอบหมายเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและให้คำแนะนำการดำเนินการในเรื่องปัญหาส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัด โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-
	กิจกรรมการ ดำเนินงานแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น / ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะที่สูงขึ้น	ร้อยละของ บุคลากรที่ ได้รับการ แต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ ดำรง ตำแหน่งที่ สูงขึ้น / ให้ ดำรงตำแหน่ง	กิจกรรมการดำเนินงานแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น / ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น และเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
		วิทยฐานะที่สูงขึ้น	๒) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๓) นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ ๔) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๕) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๖) นายช่างโยธาอาวุโส ๗) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๘) นายช่างโยธาชำนาญงาน ๕.๓ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้ ๑) ครู วิทยฐานะชำนาญการ (คศ.๒) ๒) ครูผู้ช่วย ให้ดำรงตำแหน่งครู (ค.ศ.๑)				
	โครงการกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีบริการเป็นเลิศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	โครงการกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีบริการเป็นเลิศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนา คุณภาพชีวิต โดยดำเนินกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีบริการเป็นเลิศ” และจัดกิจกรรมการประกวดการจัดทำกิจกรรม ๕ ส ภายในสำนักงานของแต่ละส่วนราชการ และพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเป็นระเบียบ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๐๐,๐๐๐	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			เรียบร้อย ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการให้บริการประชาชน เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร				
ด้านที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย	กิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกระทำประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - การยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม / ด้านการบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - การจัดทำประกาศ	ระดับความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอก	กิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกระทำประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - การยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม / ด้านการบริการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลต้นแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการบริการเป็นเลิศ) เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และจัดทำประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบฯ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณบุคคลต้นแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗	๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐ (ค่าจ้างเหมา บริการ ค่าบริการ ต่าง / ค่าจ้าง แรงงาน ทั่วไปฯ กองการ เจ้าหน้าที่)	๗,๐๐๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	ข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำ ผู้มีผล การปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่น รอบการ ประเมิน		- การจัดทำประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ได้จัดทำประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๗ และประกาศ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น				
	กิจกรรมการ เสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริต ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา - การประกาศ เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและ ต่อต้านการทุจริตใน การบริหารงาน	ระดับ ความสำเร็จใน การส่งเสริม จริยธรรมและ รักษาวินัย	กิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริต ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา - การประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงาน จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เรื่อง ประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตใน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด	๙ มกราคม ๒๕๖๗	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	- การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) - การประกาศเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร - การปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและในการต่อต้านการทุจริต		 - การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด พร้อมแจ้งให้ประชาชนทราบ - การประกาศเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม No Gift Policy” และจัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ				

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยประกาศและ ปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการไม่รับของขวัญหรือของ กำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และแสดง สัญลักษณ์ “กลางมือขวาชูมาด้านหน้า” การไม่รับของขวัญ หรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) 				
			- การปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริตและในการต่อต้านการทุจริต จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต องค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ในการประชุมคณะผู้บริหาร รองปลัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่ายสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (ประชุมประจำเดือน) เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา มอบนโยบาย ๑) เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใส และต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			๒) นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ๓) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม No Gift Policy” พร้อมประกาศและปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและในการต่อต้านการทุจริต โดยได้แสดงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริต (แสดงสัญลักษณ์ ๓ รูป “มือขวาหับมือซ้าย” ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ , “กลางมือขวา ชูมาด้านหน้า” ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) , “กำมือขวาไว้ที่หน้าอกและชูมือขึ้นด้านบน” เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม No Gift Policy”				



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			- การจัดทำแนวทางในการประพัตินทางจริยธรรม จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง แนวทางในการประพัตินทางจริยธรรมที่ควรทำและ ไม่ทำ (Dos & Don'ts) ของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและ ถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	๒๙ มกราคม ๒๕๖๗	๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	-	-
			- การประชุมคณะทำงานเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ๑) จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ๒) จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เรื่อง ปรับปรุงแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗	๙ มกราคม ๒๕๖๗	๓๐ มกราคม ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการลาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - จัดทำแผ่นพับการรณรงค์ร่วมกันสอดส่องแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้รักษาวินัย และขั้นตอนการ	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัย - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการลาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการลาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด - จัดทำแผ่นพับการรณรงค์ร่วมกันสอดส่องแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ จัดทำแผ่นพับการรณรงค์ร่วมกันสอดส่องแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด พร้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้รักษาวินัย และขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้รักษาวินัย และขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตาม	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	-	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
	ดำเนินการทางวินัย - การแจ้งเวียนให้ความรู้เกี่ยวกับคำพิพากษาศาลปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการและคำพิพากษาศาลฎีกาและศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคดีทุจริต		อย่างเคร่งครัด - การแจ้งเวียนให้ความรู้เกี่ยวกับคำพิพากษาศาลปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และคำพิพากษาศาลฎีกาและศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคดีทุจริต รวบรวมความรู้เกี่ยวกับคำพิพากษาศาลปกครองเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ และคำพิพากษาศาลฎีกาและศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคดีทุจริตและแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด				
	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างและการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ร้อยละของการ ได้ รับ การ พัฒนาองค์ ความรู้จากการ อบรม การ ฝึกอบรมหรือ สัมมนา	โครงการฝึกอบรม เสริมสร้างและการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ได้ดำเนินโครงการฯ ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ณ จังหวัดเพชรบุรี โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๗๕ ราย และเป็นการบรรยายให้ความรู้และแบ่งกลุ่มกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร , ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพ ความมีระเบียบวินัยเข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนและผู้อื่น , วิธีทำให้คนในองค์กรมีความรัก ความสามัคคีกัน และแนวทางการทำงานเป็นทีม และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำความดีต่อตนเองและสังคม , กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความรัก ความสามัคคี , กิจกรรมทำความดี งานจิตอาสาและการบำเพ็ญประโยชน์ทางพระพุทธศาสนา ณ วัดเขาย้อย และวัดถ้ำแจ้ง	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗	๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๑๒๔,๓๐๐	๖๐,๔๐๐

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ		งบประมาณ (บาท)	
				เริ่มวันที่	สิ้นสุดวันที่	ที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย
			จังหวัดเพชรบุรี พร้อมศึกษาดูงานโครงการศึกษาวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมแหลมผักเบี้ย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี				
	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ร้อยละของการได้รับ การพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม การฝึกอบรมหรือสัมมนา	โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินโครงการฯ ระหว่างวันที่ ๕ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๙๓ ราย และเป็นการบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ , การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะผู้ปฏิบัติงาน , การปฏิบัติธรรม การนำธรรมะมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิต การสวดมนต์ นั่งสมาธิ เพื่อพัฒนาจิตและปัญญา และการเสริมสร้างสังคมแห่งความดี สร้างความรักความสามัคคี และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำความดีต่อตนเองและสังคม , กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความรักความสามัคคี , กิจกรรมทำความดี งานจิตอาสาและการบำเพ็ญประโยชน์ทางพระพุทธศาสนา ณ วัดธารทหาร จังหวัดนครสวรรค์ , วัดท่าหลวง จังหวัดพิจิตร และวัดผาซ่อนแก้ว จังหวัดเพชรบูรณ์	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗	๕๒๑,๑๐๐	๕๒๑,๑๐๐

หมายเหตุ :

การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ อาจมีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดในการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและสภาพข้อเท็จจริงในแต่ละช่วงเวลา เช่น ช่วงระยะเวลาที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ลาออก) หรือ สถานการณ์อื่น เป็นต้น

บทสรุป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นบุคลากรที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยเน้นในด้านการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร , การดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ , การส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น , การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน

ในส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างควมภาคภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้วย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗)

๑.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๘๗	๒๐๒	๘๕	
สายงานผู้บริหาร				
ประเภทบริหารท้องถิ่น				
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	-	๑	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง และระดับกลาง)	๒	๑	๑	

ประเภท	กรอบอัตรา	มีคนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>				
- ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานการ คลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม/นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑๑	๘	๓	
- หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป/ นักบริหารงานการคลัง/นักบริหารงานช่าง/ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ นักบริหารงานการศึกษา/นักบริหารงาน การเกษตร ระดับต้น)	๓๕	๒๑	๑๔	
<u>สายงานผู้ปฏิบัติ</u>				
<u>ประเภทวิชาการ</u>				
นักจัดการงานทั่วไป/นักทรัพยากร บุคคล/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ นิติกร/นักวิชาการคอมพิวเตอร์/ นักวิชาการเงินและบัญชี/นักวิชาการ คลัง/นักวิชาการจัดเก็บรายได้/ นักวิชาการพัสดุ/นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน/นักประชาสัมพันธ์/นัก พัฒนาการท่องเที่ยว/นักวิชาการ เกษตร/นักวิชาการสาธารณสุข/ พยาบาลวิชาชีพ/นักวิชาการสุขาภิบาล/ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม/วิศวกรโยธา/ สถาปนิก/วิศวกรเครื่องกล/วิศวกร สุขาภิบาล/นักพัฒนาชุมชน/นักวิชาการ ศึกษา/นักสังคมสงเคราะห์/นักสนทนา การ/นักพัฒนาการกีฬา ระดับ ปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ	๑๒๙	๑๐๘	๒๑	

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
สายงานผู้ปฏิบัติ				
ประเภททั่วไป				
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการคลัง/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์/เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว/เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ/เจ้าพนักงานสาธารณสุข/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/นายช่างโยธา/นายช่างสำรวจ/นายช่างเขียนแบบ/นายช่างเครื่องกล/นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน - อาวุโส	๑๐๓	๖๓	๔๐	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	-	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๘๖	๑๕๒	๓๔	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔๐	๒๑๑	๒๙	
รวม	๓๒๑	๕๓๒	๑๔๙	

๑.๒ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการครู	๑๐๐	๕๙	๔๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘๓	๕๔	๒๙	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๑๐	๒	
รวม	๑๙๕	๑๒๓	๗๒	

๒. ข้อมูลการโอน/ย้าย/การรับโอน

ประเภท	การโอน (ราย)	การย้าย (ราย)	การรับโอน (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕	๘	๑๐	
ข้าราชการครู	๑	-	-	
บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	
รวม	๖	๘	๑๐	

๓. ข้อมูลการลาออกจากราชการของข้าราชการ/ข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา

ประเภท	ไตรมาสที่ ๑ (ราย)	ไตรมาสที่ ๒ (ราย)	ไตรมาสที่ ๓ (ราย)	ไตรมาสที่ ๔ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	-	๑	-	
ข้าราชการครู	-	-	-	-	
บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	
รวม	๑		๑		

๔. ข้อมูลการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเภท	การส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม (ราย)	การจัดอบรม (ราย)	การส่งเสริมการ พัฒนาให้ความรู้ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕๔	๒๐๒	๒๐๒	
ลูกจ้างประจำ	๒	๖	๖	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๑๕๒	๑๕๒	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒๑๑	๒๑๑	
รวม	๑๖๒	๕๗๒	๕๗๒	

๕. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ (ราย)			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๑	๓๒	๙๗	๖๐
	ดีมาก	-	-	๗	๑๒
	ดี	-	-	-	-
	พอใช้	-	-	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๑	๒๙	๑๐๗	๖๓
	ดีมาก	-	-	๑	-
	ดี	-	-	-	-
	พอใช้	-	-	-	-
	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-

ปัญหาและอุปสรรค

๑. กระบวนการสรรหาบุคลากรภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว มีที่มาจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคลากรภายในองค์กรเองและปัจจัยภายนอกคือกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัยและค่านิยมในการสมัครรับราชการ

๒. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะงานในพื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่ห่างไกล อันเนื่องมาจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานขับเครื่องจักรกล วิศวกรโยธา นายช่างโยธา พนักงานเก็บขยะ เนื่องมาจากเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานหนักแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย จึงลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า และระเบียบกฎหมายในการสรรหากำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานทำให้เป็นข้อจำกัดของผู้ที่ไม่มีประสบการณ์จะเข้ามาทำงานได้

๓. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบนาน ทำให้ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อบท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่ อบท. หรือมอบหมายงานต่างๆ ให้แก่ อบท. เป็นจำนวนมากแต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้ อบท. ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ ของ อบท. ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเดิมของ อบท. มีน้อยและขาดความชำนาญงาน

๔. การสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เนื่องจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่นและตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐ โดยมีการกำหนดมอบให้ ก.จ.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างทุกตำแหน่ง หาก ก.จ.จ. ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.จ. เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป แต่เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้ ก.จ.จ. ดำเนินการสรรหา หรือให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหา แต่ไม่มีการดำเนินการสรรหาสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่งผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการไม่สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างหรือการละเลยเพิกเฉยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อความเสียหายต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล จนส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นข้อจำกัดต่อเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕. ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล นายช่างโยธา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก และพนักงานจ้างประจำศูนย์จัดการขยะฯ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพไม่มีผู้เข้ารับการสรรหา หรือสรรหาได้แล้วก็มีภาระสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งจึงทำให้ไม่มีผู้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพบางส่วน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ที่ผ่านมา จึงส่งผลกระทบต่อดำเนินงานสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ และการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ให้กับประชาชนไม่มีประสิทธิภาพในส่วนปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐมีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน

การทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจ ด้วยการให้สวัสดิการ หรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. สมควรที่จะมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

๒. ควรปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส

๓. ปรับหลักการและบทบาทของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่แตกต่างไปจากกระบวนการสรรหาตามปกติ โดยมีจุดเน้นที่การสรรหาให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางและวิธีการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด อีกทั้งความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับกลยุทธ์การสรรหาให้เป็นเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดใจคนดีมีความสามารถให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือกในลำดับถัดไป รวมทั้งเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายใน Generation ต่างๆ เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมั่นคง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรกำหนดระยะเวลาในการสอบคัดเลือก การคัดเลือกสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ชัดเจน และควรกระจายอำนาจให้คณะกรรมการในระดับจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการสรรหา หรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการสรรหา

๕. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม นั้นหมายถึงการอุทิศเวลาสำหรับบริการประชาชน และองค์กรต้องมีระบบเสริมหนุนให้บุคลากรดูแลหรือให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่ออย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มศักยภาพการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจาก ในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่รัฐบาลได้มอบนโยบายให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๖. การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นบุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งองค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้ได้รับเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาด

ความกระตือรือร้นไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และจะต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ในแต่ละด้านมีการพัฒนาไปตามเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งจำเป็นต้องจัดการความรู้ให้มีความทันสมัย และให้เกิดเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอย่างแท้จริง

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร จึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ ใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาลเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงานอย่างมีระบบ การวางแผนในการดำเนินงานในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในข้อมูล ความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่บุคลากรด้วยความถูกต้องรวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การ Coaching เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทันทับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสาร (Information Society)



(นายวสุ จานรัตน์อนันต์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

..... ผู้อำนวยการกอง
..... หัวหน้าฝ่าย
..... เจ้าหน้าที่
..... พิมพ์/ทาน