

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีความมุ่งหมายที่จะบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. พิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ขององค์กร ตอบสนองตามความจำเป็นและความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของราชการ


๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมที่สะท้อนการเป็นคนดี รวมทั้งการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้/องค์การแห่งการเรียนรู้

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี มีสุขอนามัย มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (สภาพแวดล้อม) สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) โดยแยกเป็น ดังนี้


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
<p>๑. การพิจารณา วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ขององค์กร</p>	<p>พิจารณาวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจหน้าที่ของ องค์กร ตอบสนอง ตามความจำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดของราชการ</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จ ในการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี</p>	<p>๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วม ประชุมวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และ ภารกิจต่างๆ มีความต้องการกำลังคนในตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างในตำแหน่ง และจำนวนเท่าใด ที่จะทำให้การ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมกันปรับปรุง โครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคนเพื่อตอบสนองต่อภารกิจ ในการบริการประชาชน โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้</p> <p>๑) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยเป็น การปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น (จากระดับ ชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ ตามภาระค่างานหรือปริมาณ งานที่เพิ่มขึ้น)</p> 	<p>เริ่มวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๒) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ โดยเป็นการปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น (จากระดับชำนาญงานเป็นอาวุโส ตามภาระค่างานหรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น)</p> <p>๓) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ รวมทั้ง ความต้องการกำลังคนในตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>เริ่มวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	-
๒. ดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	ดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	<p>๒.๑ การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง</p> <p>ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) - ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) 	เริ่มวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๒) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน - นิติกรปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน <p>๓) การรับโอนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดข้าราชการครูประเภทอื่น หรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู วิทย์ฐานะ ชำนาญการ (อันดับ คศ.๒) สังกัดโรงเรียนวัดช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) (วิชาปฐมวัย) <p>๔) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ - นักสันทนการปฏิบัติการ - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน 	<p>เริ่มวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p> <p>ผู้บริหารได้แต่งตั้งข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการคัดเลือกเพื่อรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) การสรรหาพนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒) การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๓) การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๔) การเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>เริ่มวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>ตั้งไว้ ๓๐๐,๐๐๐ ใช้ไป ๖๐,๙๘๐</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			 <p>๒.๓ การมอบหมายหน่วยงานกลางในการประเมินผลเพื่อสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p>ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการมอบหมายหน่วยงานกลาง (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา) ในการออกข้อสอบและประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) พร้อมดำเนินการจัดสอบเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p>	<p>เริ่มวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			 <p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และจัดทำปฏิทินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละรอบการประเมิน พร้อมกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ</p> <p>(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป</p> <p>(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน</p>	<p>ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุด วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๒ เริ่มวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุด วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>โดยคณะผู้บริหาร อบจ.พระนครศรีอยุธยาจัดประชุมชี้แจง มอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับ ทุกส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ และให้หัวหน้าส่วนราชการจัดประชุมชี้แจง และวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ พร้อมชี้แจงคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่นเพื่อใช้ ประกอบการประเมินให้กับบุคลากรในสังกัด พร้อมจัดส่งสำเนา รายงานการประชุมให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นหลักฐาน ซึ่งให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการ ปฏิบัติงานฯ ตามรอบการประเมิน โดยพิจารณาจากผลงานและ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง และ จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานฯ พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจัดประชุม คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพิจารณาและเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เกิดความ เป็นธรรมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเสนอให้</p>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร โดยได้ประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ และมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๕ และประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ และมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>		
<p>๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ.จ. พระนครศรีอยุธยา กฎหมาย ระเบียบ ข้อ บัง คับ อย่าง คร่งครัด</p>	<p>ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานทั่วไป</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๓.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) เข้าในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตราสถาปัตยกรรม ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากาลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราร่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว ข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>	<p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับ จริยธรรมของ ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่าง เคร่งครัด		<p>ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดไว้ครบถ้วน ถูกต้อง และตรวจสอบข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน พร้อมรับรองข้อมูลรายงานในระบับเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>๓.๒ กิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกระทำประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>- ได้จัดทำประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ และประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- ได้จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดำเนินการคัดเลือก และจัดทำประกาศยกย่องฯ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ครั้งที่ ๑ เริ่มวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุด วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>ครั้งที่ ๒ เริ่มวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>ตั้งไว้ ๒๐,๐๐๐ ใช้ไป ๒,๒๕๐</p>


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
					
<p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒) ร้อยละของการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๓) ร้อยละของการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรมหรือฝึกอบรมหรือสัมมนา</p>	<p>๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 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</p> <p>๔.๒ การให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวน ๘ โครงการ ได้แก่</p>	<p>เริ่มวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	<p>ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีน้ำใจ มี คุณธรรม ยึดมั่น ประโยชน์ของ ส่วนรวมที่สะท้อน การเป็นคนดี</p>	หรือสัมมนา	<p>๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ หลักพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ และรุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๒) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่าง วันที่ ๖ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ จังหวัดพิษณุโลกและจังหวัด เพชรบูรณ์</p> <p>๓) โครงการอบรมสัมมนา “การสร้างความรัก ความ สามัคคี และการสร้างทีมงานในองค์กร” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ เลค เฮฟเว่น รี สอร์ท แอนด์ พาร์ค จังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>๔) โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ “ระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา</p> <p>๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ หลักพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๗ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สวนนงนุชพัตยา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง</p>	<p>เริ่มวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>	<p>ตั้งไว้ ๗๒๔,๒๕๐ ใช้ไป ๔๓,๗๐๐</p> <p>ตั้งไว้ ๕๒๑,๑๐๐ ใช้ไป ๕๐๗,๙๙๕</p> <p>ตั้งไว้ ๑,๖๑๑,๕๐๐ ใช้ไป ๑,๑๖๐,๐๐๐</p> <p>ตั้งไว้ ๑๗๖,๒๐๐ ใช้ไป ๑๗๖,๒๐๐</p> <p>ตั้งไว้ ๗๒๔,๒๕๐ ใช้ไป ๖๔๖,๖๓๗</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๖) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๗) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างและการรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น ๓</p> <p>๘) โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ตามสมรรถนะและประจำสายงาน เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานที่จัดให้ความรู้ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๓ การรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน) โดยจัดส่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันต่างๆ จำนวน ๑๔๑ ราย</p> <p>เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้หลายหลักสูตรมีการเลื่อนการฝึกอบรมออกไปไม่มีกำหนด และบางหลักสูตรงดจัดฝึกอบรมรวมทั้ง ในการจัดฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องยกเลิก/งดการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัด</p>	<p>เริ่มวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>ตั้งไว้ ๒๕๒,๕๐๐ ใช้ไป ๒๕๒,๕๐๐</p> <p>ตั้งไว้ ๑๒๔,๓๐๐ ใช้ไป ๑๒๔,๓๐๐</p> <p>ตั้งไว้ ๒,๘๘๓,๐๐๐ ใช้ไป ๒,๗๓๕,๓๘๐</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๔.๔ การส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและข้อกำหนดใหม่ เพื่อเสริมทักษะให้กับบุคลากรในสังกัด - ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมให้กับบุคลากรในสังกัดผ่านสื่อต่างๆ เช่น แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เอกสารให้ความรู้จากการฝึกอบรม และกลุ่มไลน์ เป็นต้น พร้อมส่งเสริมการรวมกลุ่มของบุคลากรในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร <p>๔.๕ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง ประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) 	<p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>- จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>- จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ทำ (Dos & Don'ts) ของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>- จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p> <p>- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในการประชุมคณะผู้บริหาร รองปลัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่ายสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ประชุมประจำเดือน) เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มอบนโยบาย</p> <p>๑) เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p>	<p>เริ่มวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>

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

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			 <p data-bbox="936 699 1653 1023">- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยประกาศและปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และแสดงสัญลักษณ์ “กลางมือขวาชูมาด้านหน้า” การไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> 	<p data-bbox="1675 679 1977 815">เริ่มวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>- จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>- จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง ปรับปรุงแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)</p> <p>- จัดทำแผนพับให้ความรู้เกี่ยวกับการลาของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง</p> <p>- จัดทำแผนพับการรณรงค์ร่วมกันสอดส่องแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่</p> <p>- จัดทำแผนพับให้ความรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>เริ่มวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	-
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ	๑) ระดับความสำเร็จของการมอบหมายหน้าที่/งานให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๒) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรง	๕.๑ การมอบหมายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกรายเรียบร้อยแล้ว ๕.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้	เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
	เสนอแนะในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต	ตำแหน่งที่สูงขึ้น	<p>๑) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ ๒) นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ ๓) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๕) วิศวกรโยธาชำนาญการ ๖) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ ๗) นายช่างไฟฟ้าอาวุโส ๘) นายช่างโยธาอาวุโส ๙) เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส</p> <p>๕.๓ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) ๒) ครู วิทยฐานะชำนาญการ (คศ.๒)</p> <p>๕.๔ การจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การดำเนินการตามนโยบายบุคคล” และหัวข้อ “๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ” เลือกที่ “การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ” และ “เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน</p>	<p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	-

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๕.๕ การให้ข้าราชการสายงานผู้บริหาร ๓ ราย นำคุณวุฒิปริญญาโท มาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร (จาก ๔ ปี เป็น ๓ ปี) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ <p>๕.๕ การประชาสัมพันธ์การรับโอน (ย้าย) สายงานผู้บริหารของอปท.อื่น ปี ๒๕๖๖</p> <p>๕.๖ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีบริการเป็นเลิศ”</p>	<p>เริ่มวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>เริ่มวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>



ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)
			<p>๕.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>โดยประสานโรงพยาบาลอุทัยจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีภายในหน่วยงาน</p> 	เริ่มวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ และสิ้นสุดวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖	-

หมายเหตุ :

บทสรุป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นบุคลากรที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดหลักยุทธการพัฒนากุศลกรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ 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 การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๑.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรากำลัง	มีนครอง	อัตรากำลังว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๘๑	๒๐๕	๗๖	
สายงานผู้บริหาร				
ประเภทบริหารท้องถิ่น				
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	-	๑	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง และระดับกลาง)	๒	๑	๑	

ประเภท	กรอบอัตรา	มีคนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น				
- ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/นักบริหารงานการ คลัง/นักบริหารงานช่าง/นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม/นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑๑	๖	๕	
- หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป/ นักบริหารงานการคลัง/นักบริหารงานช่าง/ นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/ นักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ นักบริหารงานการศึกษา/นักบริหารงาน การเกษตร ระดับต้น)	๓๕	๒๓	๑๑	
สายงานผู้ปฏิบัติ				
ประเภทวิชาการ				
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/นักสันตนา การ/นักพัฒนาการกีฬา ระดับ ปฏิบัติการ -ชำนาญการพิเศษ	๑๒๙	๑๐๗	๒๒	

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
สายงานผู้ปฏิบัติ				
ประเภททั่วไป				
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการคลัง/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์/เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว/เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ/เจ้าพนักงานสาธารณสุข/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/นายช่างโยธา/นายช่างสำรวจ/นายช่างเขียนแบบ/นายช่างเครื่องกล/นายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน - อวุโส	๑๐๓	๗๐	๓๓	
ลูกจ้างประจำ	๖	๖	-	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	๒	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗๐	๑๓๓	๓๗	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๔๑	๒๑๔	๒๗	
รวม	๗๐๐	๕๖๐	๑๔๐	

๑.๒ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการครู	๘๒	๖๐	๒๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙๘	๔๕	๔๗	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๙	๒	
รวม	๑๙๑	๑๑๔	๗๑	

๒. ข้อมูลการโอน/ย้าย/การรับโอน

ประเภท	การโอน (ราย)	การย้าย (ราย)	การรับโอน (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔	๑	๘	
ข้าราชการครู	๕	๑	๑	
บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	
รวม	๙	๒	๙	

๓. ข้อมูลการฝึกอบรม/พัฒนา

ประเภท	การส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม (ราย)	การจัดอบรม (ราย)	การส่งเสริมการ พัฒนาให้ความรู้ (ราย)	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๓๕	๒๐๕	๒๐๕	
ลูกจ้างประจำ	๒	๖	๖	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	๒	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑๓๓	๑๓๓	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๒๑๔	๒๑๔	
รวม	๑๔๑	๕๖๐	๕๖๐	

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

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

๔. ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล นายช่างโยธา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก และพนักงานจ้างประจำศูนย์จัดการขยะฯ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการ ทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพไม่มีผู้เข้ารับการสรรหา หรือสรรหาได้แล้วก็มีการสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งจึงทำให้ไม่มีผู้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพบางส่วน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ผ่านมา จึงส่งผลต่อการดำเนินงานสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สำหรับการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ และการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ให้กับประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐมีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยามีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. สมควรที่จะมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

๒. ควรปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ยึดติดกับระบบอาวุโส

๓. ปรับหลักการและบทบาทของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่แตกต่างไปจากกระบวนการสรรหาตามปกติ โดยมีจุดเน้นที่การสรรหาให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางและวิธีการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด อีกทั้งความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับกลยุทธ์การสรรหาให้เป็นเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดใจคนดีมีความสามารถให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือกในลำดับถัดไป รวมทั้งเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายใน Generation ต่างๆ เพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมั่นคง

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

๕. การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม นั้นหมายถึงการอุทิศเวลาสำหรับบริการประชาชน และองค์กรต้องมีระบบเสริมหนุนให้บุคลากรดูแลหรือให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่องานได้อย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

มีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มศักยภาพการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่รัฐบาลได้มอบนโยบายให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

๖. การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นบุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งองค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้ได้รับเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และจะต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้ในแต่ละด้านมีการพัฒนาไปตามเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งจำเป็นต้องจัดการความรู้ให้มีความทันสมัย และให้เกิดเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอย่างแท้จริง

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร จึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ ใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงานอย่างมีระบบ การวางแผนในการดำเนินงานในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ในข้อมูล มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่บุคลากรด้วยความถูกต้องรวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การ Coaching เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสาร (Information Society)