



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

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	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑. การพิจารณา วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ขององค์กร	พิจารณาวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ขององค์กร ตอบสนองตาม ความจำเป็น และความ เหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดของราชการ	๑) ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- 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> 	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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>๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนตำแหน่งบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนตำแหน่งบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒) ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<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) 	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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 วิทยฐานะ ชำนาญการ (อันดับ คศ.๒) สังกัดโรงเรียนวัดช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) (วิชาปฐมวัย) <p>๔) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ - นักสันทนการปฏิบัติการ - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน 	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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>-</p> <p>๖๐,๙๘๐</p> <p>-</p> <p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			 <p>๒.๓ การมอบหมายหน่วยงานกลางในการประเมินผล เพื่อสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p>ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการมอบหมายหน่วยงานกลาง (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา) ในการออกข้อสอบและประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) พร้อมดำเนินการจัดสอบเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			 <p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>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>		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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 ประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ.จ. พระนครศรีอยุธยา กฎหมาย ระเบียบ ข้อ บัง คั บ อย่ า ง เครื่องครัด</p>	<p>ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กฎหมาย ระเบียบ</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๓.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) เข้าในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตราสถิต ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตรารายเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตรารว่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตรารายเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว ข้อมูลการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์</p>	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด		<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>	๒,๒๕๐	


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
					
<p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมที่สะท้อนการเป็นคนดี</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒) ร้อยละ ของ การ ส่ง บุคลากร เข้ารับการอบรม หรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๓) ร้อยละของการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม การฝึกอบรมหรือสัมมนา</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 และพนักงานจ้าง จำนวน ๘ โครงการ ได้แก่</p>	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<p>๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ และรุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๒) โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ จังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดเพชรบูรณ์</p> <p>๓) โครงการอบรมสัมมนา “การสร้างความรัก ความสามัคคี และการสร้างทีมงานในองค์กร” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ เลค เฮฟเว่น รีสอร์ท แอนด์ پارค จังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>๔) โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ “ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วันที่ ๗ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สวนนงนุชพัทยา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง</p>	<p>๔๓,๗๐๐</p> <p>๕๐๗,๙๙๕</p> <p>๑,๑๖๐,๐๐๐</p> <p>๑๗๖,๒๐๐</p> <p>๖๔๖,๖๓๗</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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 และบางหลักสูตรงดจัดฝึกอบรมทั้งในการจัดฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องยกเลิก/งดการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัด</p>	<p>๒๕๒,๕๐๐</p> <p>๑๒๔,๓๐๐</p> <p>๒,๗๓๕,๓๘๐</p> <p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<p>๔.๔ การส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management)” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานและข้อกฎหมายใหม่ 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) 	-	


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<p>- จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง ข้อกำหนดจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>- จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง แนวทางในการประพฤติตนทางจรรยาบรรณที่ควรทำและไม่ทำ (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 จรรยาบรรณ และป้องกันการทุจริต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในการประชุมคณะผู้บริหาร รองปลัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่ายสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ประชุมประจำเดือน) เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มอบนโยบาย</p> <p>๑) เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p>		


ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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 “มือขวาทับมือซ้าย” ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ , “กลางมือขวา ชูมาด้านหน้า” ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) , “กำมือขวาไว้ที่หน้าอกและชูมือขึ้นด้านบน” เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม No Gift Policy”</p> 		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			 <p data-bbox="1106 702 1841 1029">- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยประกาศและปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และแสดงสัญลักษณ์ “กลางมือขวาชูมาด้านหน้า” การไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> 		

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<ul style="list-style-type: none"> - จัดประชุมคณะทำงานเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา - จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง ปรับปรุงแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับการลาของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง - จัดทำแผ่นพับการรณรงค์ร่วมกันสอดส่องแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ - จัดทำแผ่นพับให้ความรู้เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นและกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น 		
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑) ระดับความสำเร็จของการมอบหมายหน้าที่/งานให้กับเจ้าหน้าที่ในสังกัด ๒) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน แต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๕.๑ การมอบหมายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำคำสั่งมอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกรายเรียบร้อยแล้ว ๕.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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 ได้จัดทำช่องทางทำให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การดำเนินการตามนโยบายบุคคล” และหัวข้อ “๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ” เลือกที่ “การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ” และ “เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน</p>	-	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<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) สายงานผู้บริหารของ อปท.อื่น ปี ๒๕๖๖</p> <p>๕.๖ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีบริการเป็นเลิศ”</p> 	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			<p>๕.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสอบภาพประจำปี</p> <p>โดยประสานโรงพยาบาลอุทัยจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาให้บริการตรวจสอบภาพประจำปีภายในหน่วยงาน</p> 	-	

หมายเหตุ :

โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ไม่ใช้จ่ายงบประมาณ และได้พิจารณาใช้จ่ายงบประมาณอย่างจำเป็นและประหยัด

บทสรุป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และเป็นเครื่องมือการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ 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 โดยเฉพาะการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม รวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖)

๑.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๘๑	๒๐๕	๗๖	
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	๕๓	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๙	๒	
รวม	๑๙๑	๑๑๔	๗๗	

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 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. ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล นายช่างโยธา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก และพนักงานจ้างประจำศูนย์จัดการขยะฯ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการ ทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพไม่มีผู้เข้ารับการสรรหา หรือสรรหาได้แล้วก็มีการสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งจึงทำให้ไม่มีผู้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพบางส่วน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ที่ผ่านมา จึงส่งผลกระทบต่อดำเนินงานสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นๆ และการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ ให้กับประชาชนไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐมีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. สมควรที่จะมีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

๒. ควรปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ได้ยึดติดกับระบบอาวุโส

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 รวมถึงการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มศักยภาพการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่รัฐบาลได้มอบนโยบายให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

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

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร จึงยึดหลักในการบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ ใช้ระบบคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องประกอบกับบุคลากรภายในกลุ่มทุกคนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีจิตอาสาในการให้บริการ โดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการฐานข้อมูลและสารสนเทศ ในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ มีการวางแผนในการดำเนินงานครอบคลุมภารกิจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกงานอย่างมีระบบ การวางแผนในการดำเนินงานในรูปแบบขององค์คณะบุคคล เน้นการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในข้อมูล มีความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีการจัดระบบให้บริการแก่บุคลากรด้วยความถูกต้องรวดเร็ว มีความเสมอภาค มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การ Coaching เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เพื่อให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทันทักกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะยุคแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสาร (Information Society)

ภาคผนวก

ทะเบียนคุมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการการ อบจ.อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๑	๒๐ ต.ค.๖๕	น.ส.ลักขณา คร้ามแสง	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	หลักสูตรนักวิชาการคลัง รุ่นที่ ๑๓	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๒๒ ต.ค.- ๑๑ พ.ย.๖๕	๓๓,๕๐๐
๒	๒๕ ต.ค.๖๕	นายอนุชา โทสมบุญ	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๙๕	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๒ พ.ย.- ๒ ธ.ค.๖๕	๓๓,๕๐๐
๓	๓๑ ต.ค.๖๕	น.ส.ณัฐพร สุขพอดี	นักบริหารงานสาธารณสุข	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๓๒	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๓ - ๒๓ ธ.ค.๖๕	๓๔,๕๐๐
๔	๑ พ.ย.๖๕	น.ส.กัลปพฤกษ์ ศิริสุวรรณ	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	หลักสูตรวิศวกรโยธา รุ่นที่ ๑๑	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๓ - ๒๓ ธ.ค.๖๕	๓๖,๐๐๐
๕	๑๑ พ.ย.๖๕	พ.อ.ต.สิทธิกร กระจ่างทิพย์	นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๑	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๑๑ - ๒๓	๓๐,๐๐๐
	๑๔ ก.พ.๖๖			อาวุโส รุ่นที่ ๑				-
		ส.อ.พงษ์พัฒน์ ทิศนะ	นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	"	บุคลากรท้องถิ่น	ปกครองท้องถิ่น	ธ.ค.๖๕	๓๐,๐๐๐
	๑๔ ก.พ.๖๖							-
๖	๒ ธ.ค.๖๕	น.ส.อมรรัตน์ โพธิ์หิน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๔๘	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๙ - ๒๙	๒๒,๐๐๐
	๑๕ ก.พ.๖๖				บุคลากรท้องถิ่น	ปกครองท้องถิ่น	ม.ค.๖๖	-
๗	๗ ธ.ค.๖๕	ร.ต.พงศ์ศิลป์ อินทร์แป้น	นวช.เกษตรปฏิบัติการ	หลักสูตร นวช.เกษตร รุ่นที่ ๑๐	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๗ - ๒๗ ม.ค.๖๖	๓๔,๕๐๐
๘	๑๐ ธ.ค.๖๕	น.ส.นวลปรานต์ อินทรสอาด	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	ณ สถานที่สอบ	กรมบัญชีกลาง		๒,๐๐๐
		น.ส.ขวัญดาว บุญสอาด	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์	ที่กรมบัญชีกลาง	สถาบันพัฒนา		๒,๐๐๐
		นางอิสรา ตรีสาร	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ B2	กำหนด	บุคลากรด้านการ		๒,๐๐๐
		นางสุรางค์ ไทรรารอด	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง		คลังและบัญชีภาครัฐ		๒,๐๐๐

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๙	๑๔ ธ.ค.๖๕	นายสุจิน บุญมาเลิศ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๐	๑๔ ธ.ค.๖๕	นายพันธุเลิศ มีวุฒิสม	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๑	๑๔ ธ.ค.๖๕	นายยิ่งยศ บุญยานันต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๒	๑๔ ธ.ค.๖๕	นายกสิณ โคนวล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๓	๑๔ ธ.ค.๖๕	น.ส.พิศมัย ภูมลี นายวรเทพ พจนรังสี	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๔	๑๔ ธ.ค.๖๕	น.ส.กชพร นิลชาติ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๑๕	๑๔ ธ.ค.๖๕	น.ส.ศุภรัตน์ สัญญะวิรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๖	๑๔ ธ.ค.๖๕	นายคมกฤษ บุรุษพัฒน์ ธันวลี เกตุแก้ว น.ส.พวงทอง สีหา	รองปลัด อบจ.อย. ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ผอ.กองพัสดุและทรัพย์สิน	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๗	๑๕ ธ.ค.๖๕	นางสุภาพร สุขเกษม น.ส.พรทิพย์ ปิยะภัทรกุล นายวุฒิพล ประดิษฐ์พุ่ม	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การ อบจ. ผู้อำนวยการกองคลัง พนักงานขับรถยนต์	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๑๘	๑๖ ธ.ค.๖๕	น.ส.อรจิรา หมื่นนง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๑	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๗ - ๒๗ ม.ค.๖๕	๓๓,๕๐๐
๑๙	๒๘ ธ.ค.๖๕	น.ส.นัยน์ปพร จิตรจ่านงค์	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	หลักสูตรนักวิชาการคลัง รุ่นที่ ๑๔	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๒๘ ม.ค.- ๑๗ ก.พ.๖๖	๓๓,๕๐๐
๒๐	๒๘ ธ.ค.๖๕	น.ส.ศศิธร วิเชียรชัย	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๑ - ๒๓ ธ.ค.๖๕	-

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๒๑	๒๘ ธ.ค.๖๕	น.ส.บุญชริกา นาคนาม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ	หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม รุ่นที่ ๑	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๘ ก.พ.- ๑๐ มี.ค.๖๖	๓๘,๐๐๐
๒๒	๕ ม.ค.๖๖	น.ส.สุนิตย์ หาสุชล	ผู้อำนวยการกองการ ท่องเที่ยวและกีฬา	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๒๓	๑๓ ม.ค.๖๖	น.ส.พรทิพย์ ปิยะภัทรกุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนาวิชาการบริบทท้องถิ่น กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน	ณ ศูนย์ประชุมและ แสดงสินค้านานาชาติ เฉลิมพระเกียรติ ๗ รอบ พระชนมพรรษา	อบจ.เชียงใหม่	๒๐ - ๒๔ ธ.ค.๖๕	-
๒๔	๑๘ ม.ค.๖๖	นายกวีเทพ พรหมพิริยะมา สิบโท สมพงษ์ ดำเนินทรัพย์ นายพีระ ฤกษ์งาม	นายช่างโยธาชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๒	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๙ ก.พ.- ๓ มี.ค.๖๖	๓๒,๙๐๐ ๓๒,๙๐๐ ๓๒,๙๐๐
		นายฤทธิกร สิริทับทิม น.ส.นภัศญาดา กิจการ	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	" "	" "	" "	" "	๓๒,๙๐๐ ๓๒,๙๐๐
๒๕	๑๘ ม.ค.๖๖	น.ส.บัวบุชา กมลเศรษฐ์	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๒	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๙ ก.พ.- ๓ มี.ค.๖๖	๓๒,๙๐๐
๒๖	๑๘ ม.ค.๖๖	นางสุนณา ต่วนใจ นางสุรางค์ ไทรرارอด	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๒	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๙ ก.พ.- ๓ มี.ค.๖๖	๓๒,๙๐๐ ๓๒,๙๐๐
๒๗	๑๙ ม.ค.๖๖	น.ส.ชนัญญา จุสกุลวิจิตร น.ส.ชาลิสา กิ่งศรีพิพัฒน์ น.ส.กิตติวีดี แจ่มจำ น.ส.สุจิราภรณ์ ภูพูล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๑ " " "	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น " "	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น " "	๑๘ ก.พ.- ๓ มี.ค.๖๖ " "	๓๓,๕๐๐ ๓๓,๕๐๐ ๓๓,๕๐๐ ๓๓,๕๐๐

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๓๓	๑๖ มี.ค.๖๖	นายกลิน โตนวล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	หลักสูตรการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีและ	รร.เอเชียเซออำ	ม.สวนสุนันทา	๓๑ มี.ค.-	๔,๕๐๐
	๒๓ มี.ค.๖๖			แนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จ.เพชรบุรี		๒ เม.ย.๖๖	-
				การปฏิบัติราชการเพื่อขอเสนอขอรับเงินรางวัล				
				ประจำปีสำหรับ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				
				๒๕๖๖" รุ่นที่ ๕				
๓๔	๑๕ มี.ค.๖๖	น.ส.จันทริยา จันยาง	นิติกรชำนาญการ	เข้าร่วมโครงการยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร	รร.รอยัลริเวอร์	กรมส่งเสริมการ	๓๑ มี.ค.-	-
				ราชการส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพ	เขตบางพลัด	ปกครองท้องถิ่น	๒ ก.พ.๖๖	
				ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	กทม.			
๓๕	๒๐ มี.ค.๖๖	นางธีรพร กองทิพย์	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์การ	รร.เอสดี อเวนิว	สนง.คณะกรรมการ	๑๕ - ๑๖	-
		น.ส.สิริมา พวงบุปผา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จัดสรรรายได้ให้แก่ อปท.	กทม.	การกระจายอำนาจ	มี.ค.๖๖	-
		นายสุริยา ภาคสุข		"	"	ให้แก่ อปท.	"	-
๓๖	๒๗ มี.ค.๖๖	น.ส.ชฎานิตา กาญจนะเลขะ	ผอ.กองการศึกษา ฯ	อบรมโครงการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ	รร.บางกอก	กรมส่งเสริมการ	๓๐ มี.ค.-	๕,๐๐๐
	๑๘ เม.ย.๖๖			ประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานข้าราชการหรือ	พาเลส กทม.	ปกครองท้องถิ่น	๑ เม.ย.๖๖	-
		น.ส.สงบ คงทนไพศาล	นักวิชาการศึกษา	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท.				๕,๐๐๐
				ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๓				
๓๗	๗ เม.ย.๖๖	น.ส.วาสนา ทักษณิวรรณกุล	นิติกรปฏิบัติการ	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ ๒๑	รร.ข้าราชการ	สถาบันพัฒนา	๑๕ พ.ค.-	๔๕,๐๐๐
		นายนันทพล ด้วงแก้ว	นิติกรปฏิบัติการ		ส่วนท้องถิ่น	บุคลากรท้องถิ่น	๗ ก.ค.๖๖	๔๕,๐๐๐
					จ.ปทุมธานี			
๓๘	๑๐ เม.ย.๖๖	น.ส.อาจารย์ พึ่งเจียก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๓	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริม	๑๕ พ.ค.-	๓๓,๕๐๐
					บุคลากรท้องถิ่น	การปกครอง	๔ มี.ย.๖๖	
						ท้องถิ่น		

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๓๙	๑๘ เม.ย.๖๖	น.ส.ชนัญญา จุสกุลวิจิตร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	หลักสูตรการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีและ	รร.รอยัล ซิตี	ม.สวนสุนันทา	๒๘ - ๓๐	๔,๕๐๐
		น.ส.มานัสรีร์ อินทรศุภมาตย์	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	แนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กทม.		เม.ย.๖๖	๔,๕๐๐
		น.ส.ภรภัทร์ วาทะพุกกณะ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	การปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัล				๔,๕๐๐
		น.ส.อาจารย์ พิงเจียก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ประจำปีสำหรับ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖" รุ่นที่ ๘				๔,๕๐๐
๔๐	๑๘ เม.ย.๖๖	น.ส.จินตนา สมบุญ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อปท. เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเบิกจ่ายเงินสำหรับ การดำเนินงานและดำเนินโครงการต่างๆ ภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานของ อปท. รุ่นที่ ๙	รร.กรุงศรีวิเวอร์ จ.พระนครศรี อยุธยา	ม.บูรพา	๒๘ - ๓๐ เม.ย.๖๖	๔,๕๐๐
๔๑	๑๘ เม.ย.๖๖	จำสิบเอกโชคดี หอมสิริ	นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล รุ่นที่ ๒	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๑๘ พ.ค.-	๒๖,๐๐๐
		นายภูริชญพงษ์ วัลลิก	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	"	บุคลากรท้องถิ่น	ปกครองท้องถิ่น	๒ มิ.ย.๖๖	๒๖,๐๐๐
๔๒	๑๘ เม.ย.๖๖	นายเกรียงศักดิ์ จักรทอง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการ	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๑๕ พ.ค.-	๔๒,๐๐๐
		นายทัศนัย ไม้แป้น	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญ	พิเศษ รุ่นที่ ๔	บุคลากรท้องถิ่น	ปกครองท้องถิ่น	๓ มิ.ย.๖๖	๔๒,๐๐๐
		น.ส.วราภรณ์ อธิพงษ์อารมณ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	"	"	"	"	๔๒,๐๐๐
		น.ส.นวลปรางค์ อินทรสอาด	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	"	"	"	"	๔๒,๐๐๐
๔๓	๑๘ เม.ย.๖๖	นางทิพวัลย์ บุญมา	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการ พิเศษ รุ่นที่ ๗๒	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๕ - ๓๐ พ.ค.๖๖	๒๒,๐๐๐
๔๔	๑๘ เม.ย.๖๖	น.ส.ธนากร มุสิกชาติ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการ	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริมการ	๑๕ - ๓๐	๒๒,๐๐๐
		น.ส.ศศิธร วิเชียรชัย	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	พิเศษ รุ่นที่ ๗๒	บุคลากรท้องถิ่น	ปกครองท้องถิ่น	พ.ค.๖๖	๒๒,๐๐๐

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๔๕	๑๙ เม.ย.๖๖	นายปิติพงษ์ คำพระ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๗	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ - ๑๕ เม.ย.๖๖	๓๓,๕๐๐
๔๖	๒๗ เม.ย.๖๖	น.ส.ธัญญพัทธ์ สัตยญะวีรี	หน.กิจการคณะผู้บริหาร	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๑๐๒	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๐ - ๓๐ มิ.ย.๖๖	๓๓,๕๐๐
		น.ส.มานัสรีร์ อินทรศุภมาตย์	หน.สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					๓๓,๕๐๐
		พ.อ.อมนตรี ชมพูวิเศษ	หน.ประชาสัมพันธ์					๓๓,๕๐๐
๔๗	๒๘ เม.ย.๖๖	นางธีรพร กองทิพย์	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	หลักสูตรแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (ระยะที่ ๕)	รร.กรุงเทพฯ	ม.มหาสารคาม	๑๗ - ๑๙ พ.ค.๖๖	๓,๙๐๐
		น.ส.จุฑามาศ แสงสร้อย	นวช.การเงินและบัญชีชำนาญการ					๓,๙๐๐
		น.ส.ลักขณา คร้ามแสง	นวช.การคลังปฏิบัติการ					๓,๙๐๐
		น.ส.บัวบูชา กมลเศรษฐ์	จพง.คลังชำนาญการ					๓,๙๐๐
		น.ส.ขวัญดาว บุญสอาด	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ					๓,๙๐๐
		น.ส.ปองนภา ฤกษ์งาม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ					๓,๙๐๐
		น.ส.สุจินตนา กันยะ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ					๓,๙๐๐
		น.ส.สมนา ต่วนใจ	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ					๓,๙๐๐
		นายจิตตฤณ แสงสุกใส	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ					๓,๙๐๐
		นางอิสรา ตรีสาร	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ					๓,๙๐๐
๔๘	๑๑ พ.ค.๖๖	น.ส.ชลธิชา หานาวี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๒๓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ - ๒๕ มิ.ย.๖๖	๓๓,๕๐๐
๔๙	๑๘ พ.ค.๖๖	นายฤกษ์ภูวอ ออบสุนธ์	คนงานทั่วไป (เครื่องสูบน้ำ)	หลักสูตรพนักงานดับเพลิง รุ่นที่ ๑๑	สถาบันพัฒนาบุคลากร	ว.วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	และบรรเทาสาธารณภัย	๗,๕๐๐
		นายยุยยุทธ จำแนกมิตร	คนงานทั่วไป (เครื่องสูบน้ำ)		ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	และบรรเทา		๗,๕๐๐
		นายอรุณ หลุมทอง	คนงานทั่วไป (เครื่องสูบน้ำ)			สาธารณสุข		๗,๕๐๐
						จ.ปทุมธานี		
๕๐	๑๘ พ.ค.๖๖	น.ส.จันทริยา จันยาง	นิติกรชำนาญการ	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ ๒๒	ร.ร.ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๕ มิ.ย. - ๒๑ ก.ค.๖๖	๔๕,๐๐๐

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน	
๕๑	๑๙ พ.ค.๖๖	น.ส.นฤมล จวงพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ ๓๕	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริม	๒๖ มิ.ย.-	๓๓,๕๐๐	
					บุคลากรท้องถิ่น		๑๖ ก.ค.๖๖	๓๓,๕๐๐	
๕๒	๑๘ พ.ค.๖๖	นายอานภาพ แสงเจือ	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	หลักสูตรนายช่างโยธา รุ่นที่ ๑๕	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริม	๕ - ๒๐	๒๖,๐๐๐	
					บุคลากรท้องถิ่น		มิ.ย.๖๖		
๕๓	๑๙ พ.ค.๖๖	น.ส.กษมาศ สุขุณณ์	นักจัดการงานทั่วไป ชพ.	สำรวจเส้นทางสถานที่จัดอบรมเพื่อการพัฒนา	สวนนงนุช	อบจ.อย.	๒๕ - ๒๖	-	
				สมรรถนะของพนักงานจ้างทั่วไป อบจ.อย.	และจังหวัด	พ.ค.๖๖			
				ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ระยอง				
๕๔	๒๔ พ.ค.๖๖	น.ส.พิจิตรา นุชนุ่ม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัวในการเดินทางไปราชการ	-	-	๒ ต.ค.๖๕	-	
				ประจำในราชอาณาจักร จาก อบจ.กาญจนบุรี					
				มาจิริเรสซิเดนซ์					
๕๕	๑๘ พ.ค.๖๖	น.ส.สุกัญดา นงน้อม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๓	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริม	๒๕ มิ.ย.-	๓๒,๙๐๐	
			นางทิพวัลย์ บุญมา	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	บุคลากรท้องถิ่น		๗ ก.ค.๖๖	๓๒,๙๐๐	
			น.ส.กรรณิการ์ ศารทประภา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			นายกฤษฎา ภูสุโพธิ์	นายช่างโยธาชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			นายธนกร ศิริเรือง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			นายณัฐพล พระโพธิ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			นางสุภาวดี จันทเที่ยง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			น.ส.ชลกร มหรรณพ	นายช่างโยธาชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			นายเทิดศักดิ์ ยิ้มมานะ	นายช่างโยธาชำนาญงาน				๓๒,๙๐๐	
			๕๖	๒๙ พ.ค.๖๖	น.ส.กษมาศ สุขุณณ์	นักจัดการงานทั่วไป ชพ.	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนา	กรมส่งเสริม
นายนิพนธ์ งามชื่น	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	รุ่นที่ ๕				บุคลากรท้องถิ่น		๑๔ ก.ค.๖๖	๔๒,๐๐๐
สิบเอกเอกชัย อุทร์พิทย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ							๔๒,๐๐๐	
น.ส.ชญาภา วงศ์สุภาพ	นวช.เกษตรชำนาญการ							๔๒,๐๐๐	
นางปณิตตา ภูมาศ	นักวิชาการคลังชำนาญการ							๔๒,๐๐๐	

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๕๗	๑๓ มิ.ย.๖๖	นายสว่าง อังเจริญวรกุล	หัวหน้าฝ่ายการประชุม รก.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะ	สวนนงนุช และจังหวัดระยอง	อบจ.อย.	๗ - ๙ มิ.ย.๖๖	
			ผอ.กองสาธารณสุข	หลักของพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖				
		นายสมชาย สุวิบาย	รองนายก อบจ.อย.	"				
๕๘	๒๓ มิ.ย.๖๖	นายวิรัช กิ่งแก้วก้านทอง	จพง.ป้องกันและบรรเทา	หลักสูตรวิทยากรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากร	วิทยาลัยป้องกันและบรรเทา	๙ - ๑๔ ก.ค.๖๖	๖,๕๐๐
			สาธารณสุขชำนาญงาน	ภัยสถานประกอบการ รุ่นที่ ๓๒	ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขภัย	จ.ปทุมธานี		
๕๙	๒๓ มิ.ย.๖๖	น.ส.สดับพิน วงศ์ชาญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม	๑๖ ก.ค. - ๔ ส.ค.๖๖	๔๒,๐๐๐
			น.ส.ภานาวรรณ นาถมทอง	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	รุ่นที่ ๖			๔๒,๐๐๐
			น.ส.ชรินทร์ หัสฎางกุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	"			๔๒,๐๐๐
๖๐	๒๓ มิ.ย.๖๖	น.ส.วราภรณ์ สีเข้ม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๕๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม	๑๗ ส.ค. - ๑ ก.ย.๖๖	๒๒,๐๐๐
			น.ส.จุฑารัตน์ โสภณศิริวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				๒๒,๐๐๐
			น.ส.วราภรณ์ พึ่งตน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				๒๒,๐๐๐
๖๑	๓ ก.ค.๖๖	นายสิทธิพร เกตุชีพ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวชำนาญงาน	หลักสูตรข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส รุ่นที่ ๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม	๑๗ - ๒๙ ก.ค.๖๖	๓๒,๙๐๐
๖๒	๒๐ ก.ค.๖๖	นายชุตติ อาลัยญาติ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๕๗	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม	๑๔ - ๒๙ ก.ย.๖๖	๑๕๐,๐๐๐
			นายชลพรรษ เลิศพัชรานนท์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				
			น.ศ.ศรศมน เชิดชูสีมา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				
			นายณัฐรูปกรณ์ ขำบรรเทอง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				
			นายสมใจ มีเฉย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				
			น.ส.กุศลสิน อัดสาระ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน				

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการอบรม	ค่าลงทะเบียน
๖๓	๒๕ ส.ค.๖๖	นายกสิณ โตนวล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	หลักสูตรอำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ ๑๘	รร.แกรนด์ทาวเวอร์ อินน์ พระราม ๖ กทม.	กรมส่งเสริม	๒๔ ก.ย.- ๓ พ.ย.๖๖	๘๙,๐๐๐
๖๕	๔ ก.ย.๖๖	นายยิ่งยศ บุญยานันต์	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	หลักสูตรเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น "เกษียณสร้างสุข (Happy Retirement) รุ่นที่ ๖	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม	๑๗ - ๒๕ ก.ย.๖๖	๒๕,๐๐๐
๖๖	๑๔ ก.ย.๖๖	น.ส.ศุภรัตน์ รักถิ่นเกิด	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	เข้าร่วมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นและการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	จังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา			
							รวมเป็นเงิน	๒,๗๓๕,๓๘๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดส่งบุคลากรรับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๑๓๙ คน

