



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายงานผลตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 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

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

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมที่สะท้อนการเป็นคนดี


๕. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ซึ่งส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะในการทำงาน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยแยกเป็น ดังนี้

๑) ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล


๒) ผลการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การพิจารณา วางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ขององค์กร	พิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของ องค์กร ตอบสนองตามความ จำเป็น และความเหมาะสม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของ ราชการ	๑) ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	<p>๑.๑ การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วม ประชุมวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และ ภารกิจต่างๆ มีความต้องการกำลังคนในตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างในตำแหน่ง และจำนวนเท่าใด ที่จะทำให้การปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อร่วมกันปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและวางแผนกำลังคนในการขอเพิ่มอัตรากุศลกรเพื่อ ตอบสนองต่อภารกิจในการบริการประชาชน โดยจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้</p> <p>๑) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕</p> <p>๒) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓) ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๔) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕</p> <p>๕) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๖) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๗) ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕</p> 	
<p>๒. ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>ดำเนินการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้าง/เลื่อนค่าตอบแทนบุคลากรในสังกัด ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาบุคลากรตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p>	<p>๒.๑ การสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น และระดับกลาง เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์) เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร) เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๒) การรับโอนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูประเภทอื่น หรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และเมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ครู สังกัดโรงเรียนวัดป่าคาเจริญวิทยา (วิชาเอกภาษาไทย , คณิตศาสตร์ , ประถมศึกษา , ศิลปะ , คหกรรม เคมี , ฟิสิกส์ และ ชีววิทยา) - ครู สังกัดโรงเรียนวัดช่างทอง (บุญบำรุงราษฎร์) (วิชาเอก ภาษาไทย และประถมศึกษา) <p>๓) การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงาน ผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการคลังชำนาญการ - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - นิติกรปฏิบัติการ - นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ - วิศวกรโยธาปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ - นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ๔) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้ - สถาปนิกปฏิบัติการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน - นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ - นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ - นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ - นักสันทนการปฏิบัติการ - ครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ - นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน - นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน <p>๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการ และการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ผู้บริหารได้แต่งตั้งข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการคัดเลือกเพื่อรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาส บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๕ ๓) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๔) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๕) การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พิเศษขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๕ 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			 <p data-bbox="1170 651 1911 735">๒.๓ การมอบหมายหน่วยงานกลางในการประเมินผลเพื่อสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p data-bbox="1170 746 1911 1123">ผู้บริหารมอบนโยบายให้ส่วนราชการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง ด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ประกาศไว้ โดยดำเนินการมอบหมายหน่วยงานกลาง (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา) ในการออกข้อสอบและประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) พร้อมดำเนินการจัดสอบเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			 <p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 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>โดยคณะผู้บริหาร อบจ.พระนครศรีอยุธยาจัดประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีให้กับทุกส่วนราชการ และให้หัวหน้าส่วนราชการจัดประชุมชี้แจงและวางเป้าหมายการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ พร้อม</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>ชี้แจงคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะ หรือหลักฐานอื่นเพื่อใช้ประกอบการประเมินให้กับบุคลากรในสังกัด พร้อมจัดส่งสำเนารายงานการประชุมให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นหลักฐาน ซึ่งให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามรอบการประเมิน โดยพิจารณาจากผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน และคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และ จัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งเสนอให้นายกองการ บริหารส่วนจังหวัดพิจารณา โดยได้ประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ และมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ รวมทั้งได้มีประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ และมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และมีคำสั่งการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษและพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	
<p>๓. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ.จ. พระนครศรีอยุธยา กฎหมาย ระเบียบ ข้อ บัง คั บ อ ย่ า ง เครื่องครัด</p>	<p>ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัด พระนครศรีอยุธยา เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จของกรบบ น ทึ ก ข อ มู ล ใน ระ บ บ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ๒) ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย</p>	<p>๓.๑ การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน - ดำเนินการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากร (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) เข้าในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ได้แก่ (๑) ระบบแผนอัตราสามปี ประกอบด้วย โครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากาลังสามปี ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งตามสายงาน ชื่อตำแหน่งในการบริหารงานอัตราเงินเดือน และระบุผู้ครองตำแหน่งหรืออัตราว่าง และ (๒) ระบบ ก.พ.๗ ข้าราชการสามัญและครู ประกอบด้วย การดึงข้อมูลและรูปถ่ายจากบัตรประจำตัวประชาชน คำสั่งตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม การถูกลงโทษวินัย (ถ้ามี) ข้อมูลครอบครัว และอื่นๆ ที่ระบบกำหนดไว้ครบถ้วน ถูกต้อง และตรวจสอบข้อมูล และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๓.๒ กิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกระทำประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>- ได้จัดทำประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ และประกาศข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>- ได้จัดกิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ ดำเนินการคัดเลือก และจัดทำประกาศยกย่องฯ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และจัดพิธีมอบประกาศเกียรติคุณบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สำหรับบุคคลภายนอกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกระทำประโยชน์แก่ประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ และบุคลากรในสังกัด เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	

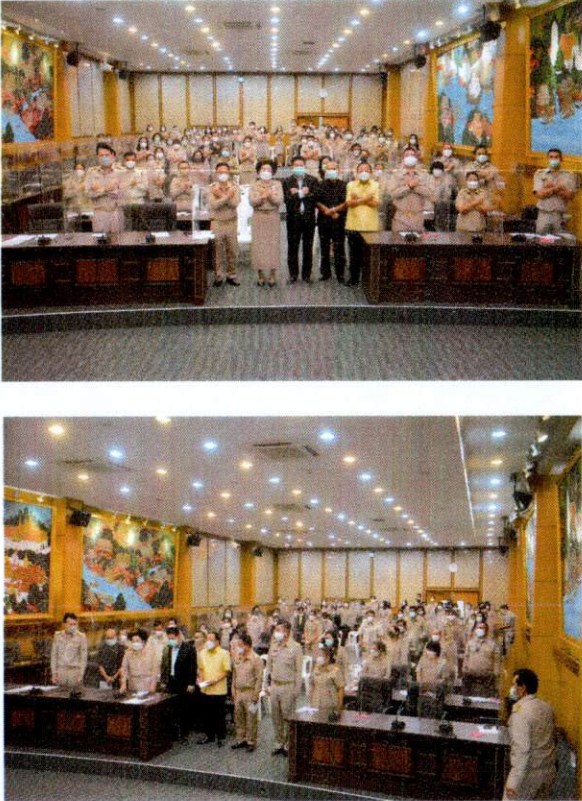
ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				
<p>๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสาย</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถ อย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จะพิจารณาถึงความรู้ความสามารถตามคุณภาพและ</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒) ร้อยละของการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๓) ร้อยละของการได้รับการ</p>	<p>๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ผู้บริหาร ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมประชุมวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
งานอาชีพ	ผลสำเร็จของงานที่สะท้อนการเป็นคนเก่ง และพฤติกรรมที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีน้ำใจ มีคุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ของส่วนรวมที่สะท้อนการเป็นคนดี	พัฒนาองค์ความรู้จากการอบรม การฝึกอบรมหรือสัมมนา	<p>๔.๒ การให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก</p> <p>มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๕ โครงการ ได้แก่</p> <p>๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ ณ เกาะกอกหญ้า รีสอร์ท จังหวัดกาญจนบุรี</p> <p>๒) โครงการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ “ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๓) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ วัดป่าประดู่ จังหวัดระยอง</p> <p>๔) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร รุ่นที่ ๒ ในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๕) โครงการฝึกอบรมสัมมนา “การสร้างความรัก ความสามัคคี การสร้างทีมในองค์กร” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ณ จังหวัดระยอง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			 <p>และจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยต่างๆ และหน่วยงานที่จัดให้ความรู้ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๓ การรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โดยจัดส่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ เข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันต่างๆ จำนวน ๖๑ ราย</p> <p>เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-1๙) ทำให้หลายหลักสูตรมีการเลื่อนการฝึกอบรมออกไปไม่มีกำหนด และบางหลักสูตรงดจัดฝึกอบรม รวมทั้งในการจัดฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องยกเลิก/งดการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในสังกัด</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<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"> - จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - จัดทำประกาศเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และแจ้งให้ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>ทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p> <p>- จัดกิจกรรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ในการประชุมคณะผู้บริหาร รองปลัด ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าฝ่ายสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ประชุมประจำเดือน) เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มอบนโยบาย</p> <p>๑) เจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา</p> <p>๒) นโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)</p> <p>๓) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม”</p> <p>พร้อมประกาศและปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและในการต่อต้านการทุจริต โดยได้แสดงสัญลักษณ์ ๓ ท่า โดย “มือขวาทับมือซ้าย” ต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ , “กลางมือขวาชูมาด้านหน้า” ไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และ “กำมือขวาและชูขึ้นด้านบน” เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วน</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>จังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม”</p>  <p>- จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม” เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยประกาศและปฏิญาณตนแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตเสริมสร้าง</p>	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>วัฒนธรรมองค์กร แสดงสัญลักษณ์“กำมือขวาและชูขึ้นด้านบน” เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “พอเพียง วินัย สุจริต จิตสาธารณะ มีส่วนร่วม”</p> 	
<p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการ ทำงาน</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี มีสุข ภาวะที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มี ความสุขในการทำงาน โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การเสนอแนะในการพัฒนา คุณภาพชีวิต</p>	<p>๑) ระดับความสำเร็จของการ มอบหมายหน้าที่/งานให้กับ เจ้าหน้าที่ในสังกัด ๒) ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินงานแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ๓) ร้อยละของการประเมิน ความพึงพอใจของบุคลากร</p>	<p>๕.๑ การมอบหมายงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานของแต่ละส่วนราชการให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกรายเรียบร้อยแล้ว ๕.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของ องค์กรที่เพิ่มมากขึ้นและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้กับเจ้าหน้าที่ ในองค์กร ตำแหน่งดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ ๒) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๓) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๔) นิติกรชำนาญการ 	

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			<p>๕) นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน ๖) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๗) ครู วิทยฐานะชำนาญการ (คศ.๒)</p> <p>๕.๓ การจัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน ได้จัดทำช่องทางการให้ความรู้ผ่านเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (http://aypao.go.th/aypao/) ในหัวข้อ “การดำเนินการตามนโยบายบุคคล” และหัวข้อ “๗. การสร้างทางก้าวหน้าในอาชีพ” เลือกที่ “การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ” และ “เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ” เพื่อเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน</p> <p>๕.๔ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยดำเนินกิจกรรม ๕ ส “ที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีบริการเป็นเลิศ”</p> <p>๕.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี โดยประสานโรงพยาบาลอุทัยจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ามาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีภายในหน่วยงาน</p> <p>๕.๖ การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดให้การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร และสรุปผลรายงานผู้บริหารพิจารณาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะและตำแหน่ง รวมทั้ง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสังคมออนไลน์</p>	

บทสรุป

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

ในส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพให้แก่บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีอิสระ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรมรวมถึงการให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรนั้นถือเป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดผลดีต่องานและองค์กร

ข้อมูลอัตรากำลัง (ณ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕)

๑. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๗๓	๒๑๐	๖๓	
ลูกจ้างประจำ	๙	๙	-	
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	๒	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖๔	๑๓๙	๒๕	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๓๘	๒๐๒	๓๖	
รวม	๖๘๖	๕๖๒	๑๒๔	

๒. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในสังกัด

ประเภท	กรอบอัตรา	มีนครอง	อัตรารว่าง	หมายเหตุ
ข้าราชการครู	๘๒	๖๖	๑๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙๙	๕๗	๔๒	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๙	๒	
รวม	๑๙๒	๑๓๒	๖๐	

ปัญหาและอุปสรรค

ปัจจุบันกระบวนการสรรหาบุคลากรภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าว มีที่มาจากกระแสความเคลื่อนไหวของบุคลากรภายในองค์กรเองและปัจจัยภายนอกคือกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรที่มีค่านิยมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม และการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติของคนต่างวัยและค่านิยมในการสมัครรับราชการ

ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้บัญญัติโครงสร้างการบริหารงานบุคคลไว้ ๓ ระดับ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ขององค์กร ซึ่งไม่มีความชัดเจน นำไปสู่ความสับสนแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาในแง่มาตรฐานหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่ขาดความเป็นเอกภาพไม่มีมาตรฐาน และความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดปัญหาความลักลั่นได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างพนักงานท้องถิ่นแต่ละประเภท อีกทั้งส่งผลให้การโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยุ่งยากซึ่งในแต่ละกระบวนการนั้นมีขั้นตอนมากทำให้เกิดความล่าช้า และสร้างความเสียหายแก่ท้องถิ่นได้ เช่น การบรรจุ ตำแหน่งที่ว่างอยู่ ท้องถิ่นต้องขออนุมัติต่อ ก.ระดับจังหวัด เพื่อที่จะปรับปรุงตำแหน่งแล้วก็บรรจุแต่งตั้งขอใช้บัญชีที่มีอยู่ในบางครั้งต้องใช้เวลา ๓-๔ เดือน แม้แต่การบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างก็เช่นเดียวกัน ในระเบียบ กำหนดไว้ว่าการขออนุมัติก็ดี เมื่อการกำหนดกรอบไปแล้ว การบรรจุ การแต่งตั้งทุกอย่างต้องเข้าคณะกรรมการ และในปัจจุบันมีปัญหาเนื่องจากอำนาจ ในการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเมืองมักเข้ามาครอบงำ ส่วนกลางไม่มีการกระจายอำนาจตามรูปแบบ ขาดความเป็นอิสระ มีปัญหาทุจริตคอร์รัปชั่น ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ถูกแทรกแซงทั้งจากภายในและภายนอก ไม่มีการถ่วงดุลในการใช้อำนาจการบริหารงานบุคคลก็เกิดความเสียหายต่อระบบคุณธรรม

ในส่วนการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและขาดบุคลากร ในบางลักษณะงานในพื้นที่ท่องเที่ยว พื้นที่ห่างไกล อันเนื่องมาจากปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ในบางตำแหน่ง เช่น พนักงานเก็บขยะเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องทำงานหนักแต่ได้รับผลตอบแทนน้อย จึงลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่งานสบายกว่าและมีสวัสดิการดีกว่า

สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่าง ๆ ตามความต้องการของแต่ละอปท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น ประสบปัญหาหลายประการ เช่น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้งเป็นต้น ส่งผลให้ อปท. บางแห่งขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ปัจจุบันมีการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.

หรือมอบหมายงานต่างๆ ให้แก่ อปท. เป็นจำนวนมากแต่ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรไปให้ อปท. ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ ของ อปท. ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรเดิมของ อปท. มีน้อยและขาดความชำนาญงาน

ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถจูงใจพนักงานหรือข้าราชการที่เรียนจบระดับปริญญาเอก หรือจบเกียรตินิยมเข้ามาทำงานได้ เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่สามารถ จูงใจให้คนเก่งเข้าสู่ระบบได้ง่าย มีขั้นตอนมากและวุ่นวาย ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การสอบ การขึ้นบัญชี การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมถึงอัตราเงินเดือนและการถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นสองด้วย ทำให้ท้องถิ่น ไม่สามารถสรรหาคนดี คนเก่ง มาทำงานให้กับท้องถิ่นได้ และในการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งของคนที่จะเป็นปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิการศึกษาทางรัฐศาสตร์ หรือนิติศาสตร์เท่านั้น ไม่เปิดโอกาสให้สายอาชีพอื่นได้สอบแข่งขัน ทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือทักษะในสายอาชีพอื่นไม่สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงได้

ซึ่งในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหาส่วนใหญ่จะอยู่ในการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในบางสายงาน เช่น วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล นายช่างโยธา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก และพนักงานจ้างประจำศูนย์จัดการขยะฯ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสายงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและกฎระเบียบกำหนดคุณสมบัติบางประการ ทำให้ไม่มีผู้ที่คุณสมบัติครบถ้วนมาเข้ารับการสรรหา การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพไม่มีผู้เข้ารับการสรรหา หรือสรรหาได้แล้วก็มีการสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งจึงทำให้ไม่มีผู้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงภัยต่อสุขภาพบางส่วน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และข้อกำหนดของหน่วยงานด้านสาธารณสุขที่จำกัดการดำเนินงานบางอย่าง เช่น การงดการร่วมตัวเกินจำนวนที่กำหนด การห้ามรับสมัครสอบ/ดำเนินการจัดสอบบุคคลเข้าทำงาน เป็นต้น จึงส่งผลต่อการดำเนินงานสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในส่วนปัญหาด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของภาครัฐมีจำนวนน้อยกว่าที่จะได้รับจากภาคเอกชน อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สนับสนุนการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยลง ปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีปัญหาค่อนข้างน้อยซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อมั่นในระบบการทำงานว่าจะสามารถนำพาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ อีกทั้งยังมีระบบและกลไกในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบราชการตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและด้านการพัฒนากลยุทธ์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายสาเหตุ ทั้งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่จะส่งผลต่อความปลอดภัย และความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้คนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์มาทำงานตรงตามตำแหน่งงาน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจด้วยการให้สวัสดิการหรือรางวัลตอบแทน เพื่อให้ผลของงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี นับถึงปัจจุบัน ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มีองค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการ

แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพเกิดความคล่องตัว เป็นมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

โดยในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในการปรับเปลี่ยนระบบงานจากระบบเดิมสู่การบริหารงานแนวใหม่นั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในวิชาชีพเพิ่มขึ้นซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิม มีวิธีบริหารงานที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามลักษณะงานและมีการพิจารณาความดีความชอบจากความสามารถโดยไม่ยึดติดกับระบบอาวุโส

การปรับหลักการและบทบาทของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่แตกต่างไปจากกระบวนการสรรหาตามปกติ โดยมีจุดเน้นที่การสรรหาให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางและวิธีการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด อีกทั้งความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับกลยุทธ์การสรรหาให้เป็นเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดใจคนดีมีความสามารถให้เข้ามาสู่กระบวนการคัดเลือกในลำดับถัดไป รวมทั้งเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายใน Generation ต่างๆ ซึ่งภาพลักษณ์ของอาชีพข้าราชการถ้าสังคมไทยได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการรับรู้ที่เป็นบวกต่ออาชีพข้าราชการในภาพรวมแล้ว ย่อมจะช่วยให้คนรุ่นใหม่เกิดแรงบันดาลใจที่อยากรับราชการเพื่อเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมั่นคง

การกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก และการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรกำหนดระยะเวลาในการสอบคัดเลือก การคัดเลือกสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ชัดเจน และควรกระจายอำนาจให้คณะกรรมการในระดับจังหวัดเป็นหน่วยงานดำเนินการสรรหา

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเสียสละเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม นั้นหมายถึงการอุทิศเวลาสำหรับบริการประชาชน และองค์กรต้องมีระบบเสริมหนุนให้บุคลากรดูแลหรือให้บริการประชาชนที่เข้ามาติดต่องานได้อย่างทั่วถึง รวมถึงการจัดอบรมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องมีความรู้ความชำนาญและเข้าใจกระบวนการทำงาน ซึ่งนอกจากประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้มีความทันสมัยและใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มศักยภาพการทำงานก็เป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการบริการประชาชน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ที่รัฐบาลได้มอบนโยบายให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศนั้นบุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งองค์กรควรมีแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมและจูงใจบุคลากรในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การพิจารณารางวัลหรือค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เช่น การให้ได้รับเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร โดยพิจารณาตามความสามารถมากกว่าการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน เพราะจะทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และจะต้องมีการจัดการความรู้ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการความรู้เนื่องจากความรู้ในแต่ละด้านมีการพัฒนาไปตามเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งจำเป็นต้องจัดการความรู้ให้มีความทันสมัย และให้เกิดเป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กรอย่างแท้จริง

ภาคผนวก

ทะเบียนคุมการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการการ อบจ.อย. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง	
๑	๒๔ พ.ย.๖๔	น.ส.พรทิพย์ ปิยะภัทรกุล	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุ	เจาะลึกงานทะเบียนสินทรัพย์ พร้อมการตรวจสอบค่าเสื่อมราคา	ณ โรงแรมธาริน	มหาวิทยาลัย	๕ - ๗	-	๓๔,๗๔๐.๐๐	
			และทรัพย์สิน	สะสมสินทรัพย์ การปรับปรุงบัญชีสินทรัพย์และค่าเสื่อมราคาสะสม	จังหวัดเชียงใหม่	ราชภัฏอุดรธานี	พ.ย.๖๔			
		นางพิมพ์พิชชา ทรัพย์เอนก	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	เพื่อกระทบยอดปรับปรุงกับฐานสินทรัพย์ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์						
		น.ส.วรารักษ์ อธิพงษ์อารมณ์	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	(e-LAAS), การโอนสินทรัพย์ให้กับหน่วยงานภายใต้สังกัด อบท.						
		น.ส.สายชล ลัทธศรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	และการเพิ่มฐานข้อมูลสินทรัพย์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปิด						
		น.ส.บัวบุชา กมลเศรษฐ์	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	บัญชีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับการจัดทำ						
		น.ส.ธนกร มุสิกชาติ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ	รายงานทางการเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบาย						
น.ส.นวรรตน์ สุทธิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑" รุ่นที่ ๑								
๒	๑๗ ม.ค.๖๕	นางสายชล ลัทธศรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เพื่อเข้าร่วมการหารือเกี่ยวกับการปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ	ณ โรงแรมเมย์	มหาวิทยาลัย	๔ - ๕	-	๓,๐๖๐.๐๐	
			พนักงานขับรถยนต์	๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับการจัดทำรายงานการเงินตามมาตรฐาน	ฟลาเวอร์แกรนด์	ราชภัฏอุดรธานี	ธ.ค.๖๕			
		นายวุฒิพล ประดิษฐ์พุ่ม		บัญชีภาครัฐ	จังหวัดพิษณุโลก					
๓	๑๗ ม.ค.๖๕	นายคมกช บุรุษพัฒน์	รองปลัด อบจ.อย.	เพื่อปฏิบัติหน้าที่ส่งมอบสิ่งของช่วยเหลือประชาชน	๑๖ อำเภอ	อบจ.อย.	๑๓ - ๒๕	-	๒๓,๔๐๐.๐๐	
			นายวสุ จานรัตน์อนันต์	รองปลัด อบจ.อย.	จำนวน ๑๖ อำเภอ	จ.พระนครศรีอยุธยา		ธ.ค.๖๔		
		น.ส.ธันวลี เกตุแก้ว	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ							
		นายยิ่งยศ บุญยานันต์	ผู้อำนวยการกองช่าง							
		น.ส.พวงทอง สีหา	ผู้อำนวยการกองพัสดุฯ							
		นายกสิณ ไตนวน	หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ							
		นายสว่าง อังเจริญวรกุล	หัวหน้าฝ่ายการประชุม							
		น.ส.อัชลิ ไวยบท	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมฯ							
		น.ส.สมหมาย วัฒนะจิตพงษ์	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์							
		น.ส.ดวงพร กระปุ๊กทอง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ							
		น.ส.อุษณี มีชีพิกิจ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ							

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการ อบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง
		นางกสิธิชา อริยมงคล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	เพื่อปฏิบัติหน้าที่ส่งมอบสิ่งของช่วยเหลือประชาชน	๑๖ อำเภอ	อบจ.อ.ย.	๑๓ - ๒๕	-	
		น.ส.นันทิญา ลักคณาวิเชียร	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑๖ อำเภอ	จ.พระนครศรีอยุธยา		ธ.ค.๖๔		
		นายเกรียงศักดิ์ จักรทอง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ						
		นายชูเนตร ธวัชชัย	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ						
		นายวรวิทย์ กิจฉวี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						
๔	๓๑ ม.ค.๖๕	น.ส.อัสลี ไวยบพ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร	วิธีการและขั้นตอนการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นปัญหาการ กำหนดและปรับปรุงตำแหน่งต่างๆ วิธีการจัดตั้งและปรับปรุงกอง และฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ" รุ่นที่ ๒	ณ โรงแรมเอส.ดี อเวนิว กรุงเทพฯ	มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	๑๔ - ๑๖ ม.ค.๖๕	-	๗,๑๓๖.๒๔
๕	๑๑ ก.พ.๖๕	น.ส.พรทิพย์ ปิยะภัทรกุล	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุ และทรัพย์สิน	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "เจาะลึกงานทะเบียนสินทรัพย์พร้อมกา ตรวจสอบค่าเสื่อมราคาสะสมสินทรัพย์ การปรับปรุงบัญชีสินทรัพย์ และค่าเสื่อมราคาสะสมเพื่อกระทบบยอดปรับปรุงกับฐานสินทรัพย์ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS), การโอนสินทรัพย์ให้กับหน่วย งานภายใต้สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการเพิ่มฐานข้อมูล สินทรัพย์เพื่อเตรียมความพร้อมในการปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับการจัดทำรายงานทางการเงินตาม มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑" รุ่นที่ ๔	ณ โรงแรมเมย์ พลาเวอร์แกรนด์ จังหวัดพิษณุโลก	มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรธานี	๓ - ๕ ธ.ค.๖๔	-	๕,๑๑๒.๐๐
๖	๒๑ ก.พ.๖๕	น.ส.สายพิณ เนียมสะอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม "หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตรวจ สอบภายใน รุ่นที่ ๔"	ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๒๓ - ๒๘ ม.ค.๖๕	-	๘๐๐.๐๐

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการ อบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง
๗	๑๖ มี.ค.๖๕	น.ส.สายพิน เนียมสะอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษา	ณ โรงแรมอเล็ก ซานเดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๒๓ - ๒๕ ก.พ.๖๕	-	๑,๕๔๐.๐๐
		น.ส.ศศิกันต์ รอบคอบ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางการ ตรวจสอบการดำเนินงาน ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุของ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ วันที่ ๗					
๘	๑๘ มี.ค.๖๕	นางธีรพร กองทิพย์	หน.ฝ่ายพัฒนาเร่งรัดและ จัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและปฏิบัติงานในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรา-	ณ โรงแรมริเวอร์ ไซด์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๙ - ๑๒ มี.ค.๖๕	-	๒,๘๘๓.๒๐
๙	๑๘ มี.ค.๖๕	น.ส.จุฑามาศ แสงสร้อย	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	ฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔ วันที่ ๓๖					๒,๕๖๒.๗๒
๑๐	๒๙ มี.ค.๖๕	น.ส.ภรภัทร์ วาทะพุกกณะ น.ส.อาจารย์ พึ่งเจียก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "วิธีการและขั้นตอนการ สรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปัญหาการกำหนดและปรับปรุง ตำแหน่งต่างๆ วิธีการจัดตั้งและปรับปรุงกองและฝ่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ" วันที่ ๖	ณ โรงแรม เอส.ดี อเวนิว กรุงเทพฯ	มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา	๒๕ - ๒๗ มี.ค.๖๕	-	๔,๙๖๖.๔๘
๑๑	๒๔ มี.ย.๖๕	นายสุจิน บุญมาเลิศ	ปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคกลาง ประจำปี ๒๕๖๕	ณ ศูนย์ประชุม และแสดงสินค้า นานาชาตินนทบุรี พญา จ.ชลบุรี	สมาพันธ์องค์ การบริหารส่วน จังหวัดภาคกลาง	๔ - ๖ ส.ค.๖๕	-	๒,๙๔๐.๐๐
๑๒	๒๔ มี.ย.๖๕	นายเพิ่มศักดิ์ ฉินทอง	พนักงานขับรถยนต์	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๑	ณ จังหวัดระยอง	กจ.	๑ - ๒ มี.ย.๖๕	-	๔,๐๔๐.๐๐

ลำดับที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาในการอบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง
๑๓	๒๙ มี.ค.๖๕	น.ส.อชลิ ไวยบท	หน.ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองและกีฬา	สำนักงานอบจ.นครสวรรค์	-	๒๙ เม.ย.๖๕	-	๑๑,๒๐๐.๐๐
๑๔	๒๓ พ.ค.๖๕	น.ส.กชมาศ สุขคุณณี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพื่อไปสำรวจพื้นที่และเส้นทางจัดสถานที่อบรมและสถานที่พักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ศึกษาดูงานตามโครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กรและศึกษาดูงาน ระหว่างวันที่ ๑ - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕	ณ จังหวัดระยอง	กจ.	๑๙ - ๒๐		๔,๓๑๐.๒๔
๑๕	๘ มิ.ย.๖๕	น.ส.บัวบูชา กมลเศรษฐ์	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมการบันทึกบัญชีและการปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e-LAAS) รุ่นที่ ๔๒	ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑๙ - ๒๒ เม.ย.๖๕	-	๔,๘๖๒.๗๒
๑๖	๒๔ มิ.ย.๖๕	น.ส.ชนาภา เสมสายัณห์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "เทคนิคการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับนักทรัพยากรบุคคลมีอาชีพ" รุ่นที่ ๔	ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๐ - ๑๒ มิ.ย.๖๕	-	๔,๗๗๐.๘๐
๑๗	๒๔ มิ.ย.๖๕	นายสุจิน บุญมาเลิศ	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้แทน ประจำปี ๒๕๖๕	ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ	สนง.เงินทุนส่งเสริมกิจการ อบจ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๒๓ - ๒๔ พ.ค.๖๕	-	๑,๖๖๔.๗๒
๑๘	๑๘ ก.ค.๖๕	น.ส.มานัสรี อินทรศุภมาตย์	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "เทคนิคการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับนักทรัพยากรบุคคลมีอาชีพ" รุ่นที่ ๘	ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	๑๕ - ๑๗ ก.ค.๖๕	-	๓,๙๓๖.๒๔
๑๙	๒๑ ก.ค.๖๕	นายยิ่งยศ บุญยานันต์ นายฐกฤษ วีระมงคลอดิ	ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้านช่างสู่การเป็นนักพัฒนามืออาชีพ	ณ ห้องประชุม กิ่งจัน โรงเรียน อบจ.กระบี่	สมาคม อบจ.แห่งประเทศไทย	๗ - ๙ ก.ค.๖๕	-	๑๑,๓๘๐.๐๐

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการ อบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง
๒๐	๒๓ ส.ค.๖๕	นางสิริกร ชูตินันท์ น.ส.พิศมัย ภูมิ น.ส.จินตนา สมบุญ นายกฤษฎา อภิวัฒน์ น.ส.ศุภรัตน์ สัจญะวีรี นายวรเทพ พจน์รังษี นายเอกสิทธิ์ จรเสถียร	เลขานุการองค์การ อบจ. หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบฯ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคกลาง ประจำปี ๒๕๖๕	ณ ศูนย์ประชุม และแสดงสินค้า นานาชาตินนทบุรี พญา	สมาพันธ์ อบจ. ภาคกลาง สนง.อบจ.ชลบุรี	๔ - ๖ ส.ค.๖๕	-	๑๓,๘๘๐.๐๐
๒๑	๒๓ ส.ค.๖๕	นายณฤตล ชะนีลิก	พนักงานขับรถยนต์	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคกลาง ประจำปี ๒๕๖๕	ณ ศูนย์ประชุม และแสดงสินค้า นานาชาตินนทบุรี พญา	สมาพันธ์ อบจ. ภาคกลาง สนง.อบจ.ชลบุรี	๔ - ๖ ส.ค.๖๕	-	๒,๐๘๐.๐๐
๒๒	๒๓ ส.ค.๖๕	นางกัญญารัตน์ แดงอ่อน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบงานทะเบียนและวัดผลและการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการจัดทำเอกสารหลักฐานการประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ ๔	ณ โรงแรมริเวอร์ ไซด์ เขตบางพลี กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑ - ๓ ก.ค.๖๔	-	๙๐๗.๘๔
๒๓	๒๓ ส.ค.๖๕	น.ส.สงบ คงทนไพศาล	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	โครงการพัฒนาโปรแกรมระบบงานทะเบียนและวัดผลและการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการชี้แจงการจัดทำเอกสารหลักฐานการประเมินผล ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รุ่นที่ ๔	ณ โรงแรมริเวอร์ ไซด์ เขตบางพลี กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑ - ๓ ก.ค.๖๔	-	๙๐๗.๘๔
๒๔	๒๓ ส.ค.๖๕	น.ส.ศศิกันต์ รอบคอบ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรม "หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน รุ่นที่ ๘" ปฏิบัติการ	ณ สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น จ.ปทุมธานี	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑๐ - ๒๙ ก.ค.๖๕	-	๗๔๐

ลำดับ ที่	ว/ด/ป	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	สถานที่ฝึกอบรม	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	ระยะเวลา ในการ อบรม	ค่าลงทะเบียน	คชจ.เดินทาง
๒๕	๒๔ ส.ค.๖๕	น.ส.ชฎานิศา กาญจนะเลขา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) ของ อปท.และ สถานศึกษาในสังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒	โรงแรมอเล็กซาน เดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๒๙ มิ.ย.- ๑ ก.ค.๖๕	-	๖๖๖.๔๘
๒๖	๒๔ ส.ค.๖๕	น.ส.อาภา สมจิตร	นักวิชาการศึกษานำนาญการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖ - พ.ศ.๒๕๗๐) ของ อปท.และ สถานศึกษาในสังกัด อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๒	โรงแรมอเล็กซาน เดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๒๙ มิ.ย.- ๑ ก.ค.๖๕	-	๘๕๕.๙๒
๒๗	๒ ก.ย.๖๕	นายสว่าง อัจฉริยวรกุล	หัวหน้าฝ่ายการประชุม รักษาราชการแทน ผอ.สาธารณสุข	โครงการอบรมหลักสูตร "การจัดการระบบสุขภาพท้องถิ่นแบบมี ส่วนร่วม"	ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ	คณะกรรมการ สุขภาพแห่งชาติ (สช.) กรมส่งเสริม สมาคม อบจ. แห่งประเทศไทย	๑๙ - ๒๑ ส.ค.๖๕	-	๙,๑๘๐.๐๐
		นายสุจิน บุญมาเลิศ	ปลัด อบจ.อย.						
		นายกลิน โตนวล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่						
		นางสาวณัฐพร สุขพอดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ						
๒๘	๕ ก.ย.๖๕	น.ส.อาจารย์ พิงเจียก	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติกรว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อปท. รุ่นที่ ๙	ณ โรงแรมอเล็ก ซานเดอร์ กรุงเทพฯ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น	๒๘ - ๓๐ ก.ย.๖๕	-	๕,๒๐๐.๐๐
๒๙	๘ ก.ย.๖๕	นายสมชาย สุวิบาย	รองนายก อบจ.อย.	โครงการฝึกอบรม สัมมนา "การสร้างความรัก ความสามัคคี การสร้างทีมงานในองค์กร"	ณ จังหวัดระยอง	กจ.	๒๙ - ๓๑ ส.ค.๖๕	-	๑,๑๖๐.๐๐
๓๐	๒๓ ก.ย.๖๕	น.ส.ธันวลี เกตุแก้ว	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	โครงการฝึกอบรม สัมมนา "การสร้างความรัก ความสามัคคี การสร้างทีมงานในองค์กร"	ณ จังหวัดระยอง	กจ.	๒๙ - ๓๑ ส.ค.๖๕	-	๑,๑๘๕.๐๐

