



รายงานผลการดำเนินงาน
แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินการ

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและการรับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารจำนวน ๑ อัตรา จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งต่างๆ และได้จัดทำปริมาณงานเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งและโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองต่อไป

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักรการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักรการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทและหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม อย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม

- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์

- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูล ข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ใน กระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ ขององค์กร

กิจกรรมที่ ๒ กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและ วินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัว พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน
ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากร
เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟัง
ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามา
มีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและ
การติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามเรือน

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น
เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนอน รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่
เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และ
หน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย
การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด
เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๒. ด้านการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ ราย
มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๐

**การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
สำนักงานปลัด				
๑	นางสาวธัญทิพย์ แซ่มประเสริฐ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	โครงการอบรมแนวทางและวิธีการปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓	โรงแรมริเวอร์ไซด์ ถนนราชวิถี เขตบาง พลัด กรุงเทพมหานคร
		โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผน ที่และการวางผังเมืองรวมขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ จังหวัด อ่างทอง	๑๒ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	โรงแรมสตาร์ รีสอร์ท อำเภอเมือง นครนายก จังหวัดนครนายก
๒	นางสาวพรเพ็ญ ทองดี หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการ จัดระบบสารสนเทศขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงระบบติดตาม และประเมินผลแห่งชาติ (e-Plan - eMENSCR) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒	โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
		โครงการชุมชนที่ได้รับการสนับสนุนจาก กองทุนพัฒนาไฟฟ้าประเภท ค	๓๑ ตุลาคม - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	โรงแรมฟอร์จูนราชพฤกษ์ จังหวัด นครราชสีมา

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
สำนักงานปลัด				
๒	นางสาวพรเพ็ญ ทองดี หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กลุ่มที่ ๑	๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒	โรงแรมอยุธยาเรอร์วิว จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
		โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓	โรงแรมสีตารีรีสอร์ท จังหวัดนครนายก
๓	นายอภิชาติ เพชรคุ้ม นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	โครงการปรับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้สูงอายุให้เหมาะสมและปลอดภัย	๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓	ห้องประชุมวิเศษชัยชาญ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง อ่างทอง
		โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานศูนย์บริการคนพิการจังหวัดอ่างทอง ประจำปี ๒๕๖๓	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ห้องประชุมวิเศษชัยชาญ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง อ่างทอง

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
สำนักงานปลัด				
๔	นางสาวทศวรรณ กุฎิสุข			
๕	นายวศิน สุพรรณไพ นิติกรปฏิบัติการ	หลักสูตรหมายปกครองและคดีปกครอง เกี่ยวกับกสนปฏิบัติราชการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓	โรงแรมโซซิตีฮิลล์ อำเภอเมือง จังหวัด เพชรบูรณ์
๖	นางสาวศิริพร จันทร์ทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กลุ่มที่ ๑	๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒	โรงแรมอยุธยาเรียลวิว จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
		โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ จังหวัดอ่างทอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖ - ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓	โรงแรมสิดารีสอร์ท จังหวัดนครนายก

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
สำนักงานปลัด				
๗	นางสาวกิริณา คงล้อม นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดระบบ สารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยงระบบติดตามและประเมินผล แห่งชาติ (e-Plan - eMENSOCR) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	๑๖ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒	โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร
		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๘๑	๕ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
กองคลัง				
๘	นางสาววารภรณ์ ชัยกุล นักวิชาการคลังชำนาญการ	โครงการปฏิบัติการตามช่วงขยายกำหนดเวลา การดำเนินการพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและ สิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง	๒๘ มกราคม ๒๕๖๓	ห้องประชุมวิเศษชัยชาญ ชั้น ๒ ศาลากลาง จังหวัดอ่างทอง
๙	นางสาวชินาภา หอมสุคนธ์ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	โครงการปฏิบัติการตามช่วงขยายกำหนดเวลา การดำเนินการพระราชบัญญัติภาษีที่ดินและ สิ่งปลูกสร้าง พ.ศ. ๒๕๖๒ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง	๒๘ มกราคม ๒๕๖๓	ห้องประชุมวิเศษชัยชาญ ชั้น ๒ ศาลากลาง จังหวัดอ่างทอง

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
กองช่าง				
๑๐	นางศิริราณีรัฐภูมิ แผ่นโผน ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนที่และการวางผังเมืองรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง	๑๒ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	โรงแรมสิดารีสอร์ท อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๑๑	นางสาววารุณี อำพะสุโร ครู ค.ศ. ๒	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยด้วยการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) สำหรับครูปฐมวัยในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ - ๖ กันยายน ๒๕๖๓	โรงแรมริเวอร์ไซด์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร

๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลำเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม คุงานหรือปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาติดตามคู่สมรส ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ และสวัสดิการสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป คือ ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาเข้ารับการตรวจเลือก/เข้ารับการเตรียมพล/เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร /เข้ารับการทดลองเตรียมความพร้อม

๔. การประเมินผล

ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาได้ โดยผลของการประเมินที่ได้ก็จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

๕. ระบบความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากการจัดข้าราชการท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) มีผลบังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ จึงส่งผลให้ทุกตำแหน่งมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ คือ

๑. สามารถเติบโตได้อย่างอิสระในแต่ละ “แห่ง” ตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงานเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพ ไม่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการเติบโตในสายงานบริหาร

๒. มีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์กร

๓. มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรมมากขึ้น

๔. มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง / แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล

๖. การรักษาไว้และเกษียณ

๖.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับ การจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ

บทที่ 3

สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง สรุปได้ดังนี้

๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน