



รายงานผลการดำเนินงาน  
แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

# ส่วนที่ ๑

## หลักการและเหตุผล

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

#### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### 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. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

#### ๑. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังและแผนอัตรากำลัง

๑.๑ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๕ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา

การดำเนินการสรรหาและการรับโอนพนักงานส่วนตำบล สายงานบริหารจำนวน ๔ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.อบต สายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๖ อัตรา จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งต่างๆ และได้จัดทำปริมาณงานเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งและโครงสร้างด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทองต่อไป

#### ๒. การพัฒนาบุคลากร

##### ๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดในองค์กร บุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วง และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกๆด้าน การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้เกิดความก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจะบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพของทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

##### ๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร 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

**๓. ด้านการฝึกอบรม**

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยในปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ราย  
มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
<b>สำนักปลัด</b>				
๑	นางสาวพรเพ็ญ ทองดี หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการขับเคลื่อนและบูรณาการติดตาม มาตรการป้องกันการทุจริตด้านทรัพยากร สาธารณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
๒	นายอภิชาติ เพชรคุ้ม นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	โครงการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด อ่างทอง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	วันพฤหัสบดี ที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
		โครงการทบทวนและพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนา ครอบครัวในชุมชน	วันจันทร์ ที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุมวิเศษชัยชาญ ศาลากลางจังหวัด อ่างทอง (หลังใหม่) ชั้น ๒
		ประชุมภาคีเครือข่ายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ระดับอำเภอ (พชอ.) อำเภอป่าโมก	วันศุกร์ ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ใต้ถุนหอประชุมที่ว่าการอำเภอป่าโมกหลัง เก่า อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง



การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
<b>สำนักปลัด</b>				
๓	นางสาวทศวรรณ กุฎิสุข	โครงการลดใช้พลังงานในภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ส่วนที่ ๒	วันพุธ ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔	ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
๔	นางสาวณัฐพัชร จันทร์ทองอยู่ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการคลังสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอ่างทอง หลักสูตร “เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง”	วันอังคาร ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔	ระบบอิเล็กทรอนิกส์ โปรแกรม Microsoft Teams
๕	นางสาวศิริพร จันทร์ทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โครงการขับเคลื่อนและบูรณาการติดตาม มาตรการป้องกันการทุจริตด้านทรัพยากร สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔	ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัด อ่างทอง อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

การฝึกอบรมของพนักงานส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วัน เดือน ปี ที่อบรม	สถานที่อบรม
<b>กองคลัง</b>				
๖	นางสาววารภรณ์ ชัยกุล นักวิชาการคลังชำนาญการ	โครงการฝึกอบรมการบันทึกและปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๔	วันที่ ๒ - ๕ ธันวาคม ๒๕๖๓	ห้องธนบุรี ฮอลล์ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร
๗	นางสาวชินภา หอมสุคนธ์ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	วันที่ ๕ - ๘ เมษายน ๒๕๖๔	โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>				
๘	นางสาววารุณี อัมพะสุโร ครู ค.ศ. ๒	หลักสูตร “การบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙”	วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔	อบรมแบบออนไลน์
		หลักสูตร การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้สีเทียน	วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๔	อบรมแบบออนไลน์
		ประชุมเชิงปฏิบัติการการสร้าง สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับเด็กปฐมวัยผ่านระบบออนไลน์	วันอาทิตย์ ที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๔	ระบบ Zoom Meeting

### ๓. ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองมีสวัสดิการสำหรับพนักงานส่วนตำบล คือ ได้สิทธิในการลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย 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. ๒๕๖๔ 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. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลสายทองได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้สำหรับ การจ่ายบำเหน็จบำนาญให้กับพนักงานส่วนตำบล หากมีการเกษียณอายุราชการ

### บทที่ ๓

## สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค

\*\*\*\*\*

องค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง ได้ดำเนินการสำรวจรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อสรุปถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการบริหารและการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง สรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ๑) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- ๓) บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- ๕) มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
- ๖) บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ด้วยกัน

- ๗) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ เทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ

#### ๒. ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑) ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่น เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย

- ๒) งบประมาณในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ
- ๓) บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
- ๔) วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน