



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๑๔๘๔-๕ ต่อ ๒๑๑

ที่ อท ๕๑๐๒๘/

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ก.ย. ๖๔ - มี.ค. ๖๕)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

๑. ต้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือนแรก) กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานบุคคล ได้ขับเคลื่อนแผนดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรในสังกัดฯ ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งและสายงาน ด้านการบริหาร รวมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงขอสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพและทักษะการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และตระหนักรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สารสนเทศ รวมถึงทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนที่เหมาะสม

๒) กลยุทธ์

(๑) สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล ในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุค ๔.๐

(๒) เพิ่มสมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการสื่อสารของโลก

(๓) เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรม/สัมมนาเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้สามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีบุคลากรที่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนา รวม ๙ หลักสูตร

(๒) จัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน รวมถึงพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน โดยมีการปรับปรุงรวม ๕ ครั้ง

(๓) กำหนดให้บุคลากรในสังกัดจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

๔) ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรบางรายไม่ประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเพิ่มขีดความสามารถ โดยให้เหตุผลว่ามีภาระทางบ้าน ไม่สามารถสละเวลาได้ รวมถึงตลอดถึงการอบรมเพิ่มขีดความสามารถมีข้อจำกัดในเรื่องของโรคติดเชื้อ โควิด ๑๙ ทำให้บุคลากรขาดความต่อเนื่อง ไม่สามารถจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ได้

๕) ข้อเสนอแนะ

ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้รับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานเพื่อเป็นภาคบังคับในหน่วยงานสำหรับตำแหน่งงานของตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๒ ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความจงรักภักดี และสำนึกในพระมหากษัตริย์คุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และขนบธรรมเนียมประเพณีที่งดงามของไทย และเพื่อการรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ อันเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนไทยทั้งชาติให้คงอยู่คู่ชาติไทยสืบไป และเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักการทรงงานและแนวพระราชดำริ ให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒) กลยุทธ์

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดน้อมนำศาสตร์ของพระราชทานและหลักการทรงงานใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองและงานที่ปฏิบัติ

(๒) ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) ส่งบุคลากรเข้าร่วมงานรัฐพิธี/กิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลักของชาติ รวม ๑๒ งาน

(๒) ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ หรือจิตอาสาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในท้องถิ่น รวม ๘ ครั้ง

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมงานกิจกรรมต่างๆ ได้

๕) ข้อเสนอแนะ

- งานกิจกรรมบางประเภทสามารถจัดพิธีหรือร่วมพิธีผ่านทางออนไลน์
- จัดให้มีจุดคัดกรองผู้เข้าร่วมงาน
- ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมงานทราบล่วงหน้า หรือขอปฏิบัติและขอห้ามการเข้าร่วมงาน
- เว้นระยะห่างผู้เข้าร่วมงานเพื่อลดความแออัด
- จำกัดเวลากิจกรรมไม่เกินช่วงละ ๒ ชั่วโมง

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๓ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา และคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กร โดยส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ รวมถึงจัดสวัสดิการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ

๒) กลยุทธ์

พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์มาตรฐานการให้ค่าตอบแทนพิเศษ/ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด รวม ๓ ประกาศ

(๒) จัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นภายในองค์กร โดยได้จัดให้มีตู้ยาสามัญประจำบ้านและเครื่องปฐมพยาบาล รวม ๒ ตู้

(๓) ประสานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/อำเภอ หรือโรงพยาบาล เพื่อให้บริการตรวจเชื้อ Covid ๑๙ กรณีพบผู้ติดเชื้อเป็นบุคลากรในสังกัดฯ และผู้สัมผัสใกล้ชิด รวม ๑ ครั้ง

(๔) ดำเนินการประเมินข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างโดยเป็นธรรมเสมอภาค มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔) ปัญหาและอุปสรรค

- การส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดให้ไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID - ๑๙ มีบางคนเลือกและเปรียบเทียบวัคซีนแต่ละยี่ห้อ จึงไม่ประสงค์ไปฉีดวัคซีน

- สถานที่รับวัคซีนมีความแออัดทำให้บุคลากรที่ประสงค์ไปรับวัคซีนไปรวมกับประชาชนทั่วไปที่มารับวัคซีนจำนวนมาก

๕) ข้อเสนอแนะ

- ประชาสัมพันธ์ถึงสรรพคุณของวัคซีนและประโยชน์ที่ได้รับจากการไปรับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อ COVID - ๑๙ เพื่อเป็นการป้องกันให้ตนเองและครอบครัวปลอดภัยจากโรคติดต่อนี้

- จัดพื้นที่โดยแยกให้เป็นสัดส่วนและมีมาตรการเว้นระยะห่าง ๑ - ๒ เมตร เพื่อลดการสัมผัส

- กระจายจุดลงทะเบียน หรือลงทะเบียนล่วงหน้า หรือลงทะเบียนออนไลน์

- ควรมีระบบระบายอากาศที่ดี หรือเปิดพัดลมระบายอากาศตลอดเวลา

ที่ให้บริการ

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๔ ยุทธศาสตร์การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติ มาตรฐาน และค่านิยม ในการนำองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสู่เป้าหมายในด้านการให้บริการประชาชน ทั้งยังเป็นเครื่องกำหนดวิธีการทำงานของบุคลากรในทุกกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น

๒) กลยุทธ์

เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคี

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดประชุมประจำเดือนในทุกเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปรึกษาหารือ ขอราชการ ทำความเข้าใจและร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ โดยประชุม ประจำเดือนในทุกเดือน

(๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวางแผนงาน ตลอดจนระบบการทำงานที่จะเกิดแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภารกิจให้สำเร็จและ บรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือส่งเสริมกัน

๔) ปัญหาและอุปสรรค

สถานการณ์โรคติดเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดการประชุมสะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากลดการแออัดเพื่อป้องกันโรคดังกล่าว

๕) ข้อเสนอแนะ

- จัดให้มีจุดคัดกรองโควิด
- จัดให้มีมาตรการเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลอย่างน้อย ๑ - ๒ เมตร
- จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์เรื่องการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโควิด - ๑๙

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๒.๕ ยุทธศาสตร์ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมในการ ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

๑) วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และเป็นการปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ให้นำที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต-ประชาชน ให้อยอมรับและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงดำเนินการแนวทางป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

๒) กลยุทธ์

ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัดตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่น

๓) การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) จัดทำปรับปรุง/คู่มือการร้องทุกข์ร้องเรียน เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน มีกรอบและหลักในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรม ตอบสนองแก้ไขปัญหากับประชาชนได้อย่างเหมาะสม

(๒) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องร้องเรียนกล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ สำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

(๓) จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) แจกจ่ายให้ส่วนราชการในสังกัดฯ เกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น มิให้ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

(๕) เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้จัดโครงการอบรมให้ความรู้ปลูกจิตสำนึก ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างในสังกัดฯ โดยได้รับความอนุเคราะห์
วิทยากรจากสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอ่างทอง

๔) ปัญหาและอุปสรรค

บุคลากรในสังกัดขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริต

๕) ข้อเสนอแนะ

- จัดโครงการอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัด
ตระหนักถึงความสำคัญต่อปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

- ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการมีส่วนร่วมในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต
อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดได้ประพฤติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

- ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ
เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

- รณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ยกย่อง เชิดชู และเห็นคุณค่าของการประพฤติ

ปฏิบัติของตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาพถ่ายกิจกรรมที่แนบมาพร้อมนี้

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือนแรก) ให้ประชาชนและบุคคลทั่วไป
ได้ทราบ เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ลงในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองต่อไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางอินทิรา สวนมะม่วง)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นางพนตา ทองคำใส)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ทราบ



(นายสุรเชช นิมกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง ใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอ่างทอง (ก.จ.จ.อ่างทอง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับดังกล่าวแล้ว

เพื่อให้การใช้แผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความถูกต้องและเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทองจึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓


(นายสุรเชษ นิมกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒
ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความจงรักภักดี
และสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย



ยุทธศาสตร์ ที่ ๓
การส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา และคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม



ยุทธศาสตร์ที่ ๔
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม
และมีการบูรณาการร่วมกัน



ยุทธศาสตร์ที่ ๕
ส่งเสริมบุคลากรในสังกัดให้มีกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม
และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตประพฤตินิชอบ



คู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
(Conflict Of Interests)



คู่มือการรับแจ้งร้องเรียน/ร้องทุกข์
และการขอรับคำปรึกษาทางกฎหมาย



คู่มือการขอรับแจ้งร้องเรียน/ร้องทุกข์
และการขอรับคำปรึกษาทางกฎหมาย

แนวปฏิบัติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต



กรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
และประพฤติมิชอบ