



แบบรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาพนักงาส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

งานกาเจ้าหน้าที สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม.....

ที่ พบ ๗๔๗๐๑/.....-..... วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕.....

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕.
(ครั้งที่ ๒)...

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

ตามที่งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้จัดทำ
แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความ
ต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

อารีรัตน์ ติดต่อ

(นางสาวอารีรัตน์ ติดต่อ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

- เพื่อโปรดทราบ

- เพื่อโปรดทราบ

ทัศนีย์ ทองพูล

ทัศนีย์ ทองพูล

(นางทัศนีย์ ทองพูล)

(นางทัศนีย์ ทองพูล)

หัวหน้าสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

ทราบ

นิรันดร์ รุ่งรัตน์

(นายนิรันดร์ รุ่งรัตน์)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

(๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการและหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง หรือทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์, โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. ปฐมนิเทศในกรณีที่มีการบรรจุใหม่
๒. การฝึกอบรมความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติต่างๆ ฝึกอบรมความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แม่นยำยิ่งขึ้น ศึกษาหรือดูงาน เพื่อนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา เพื่อฝึกฝนให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
๔. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถนำมาปรับปรุง แก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว เพื่อเสริมบุคลิกภาพที่ดี
๖. ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีศีลธรรม คุณธรรมในการปฏิบัติงาน
๗. การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ดังนี้

แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานเคหะและชุมชน
๗. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๘. แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๙. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
๑๐. แผนงานการเกษตร
๑๑. แผนงานงบบกกลาง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	
สำนักงานปลัด					
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	ชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	ชำนาญการ
ลูกจ้างประจำ					
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๕	๔	๔	๔	
นักการ	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๓	๓	๓	
กองคลัง					
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ระดับต้น
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	ชำนาญการ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	ชำนาญงาน
ลูกจ้างประจำ					
นักวิชาการพัสดุ					
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	
กองช่าง					
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ระดับต้น
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	ปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	

พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๑	๑	๑	๑	
กองสวัสดิการสังคม					
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	ระดับต้น
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๑	๑	ปก/ชก
พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๑๒	๑๓	๑๓	
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๘	๘	๘	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	
รวม	๓๒	๓๒	๓๓	๓๓	

จากแผนอัตรากำลังข้างต้น ดังกล่าว ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการเปลี่ยนแปลงดังนี้

- วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โอน นายนาวิน โครงเซ็น ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ไปบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ณ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย อ.ปากท่อ จ.ราชบุรี
- วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ จากบัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ราย นายอิสระ งามอาจ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม อ.บ้านแหลม จ.เพชรบุรี
- วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ ออกคำสั่งรับโอน นายนาวิน โครงเซ็น ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนทราย อ.ปากท่อ จ.เพชรบุรี มาดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม อ.บ้านแหลม จ.เพชรบุรี ทั้งนี้ให้มีผลวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

การฝึกอบรม/พัฒนา ปัญหา/อุปสรรค ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (รอบ เมษายน ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) รายละเอียดตามแบบรายงานแนบท้ายนี้ (ภาคผนวก)

ข้อเสนอแนะ

๑. พนักงานส่วนตำบลขาดความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มักมุ่งเน้นที่จะเข้ารับการอบรมเฉพาะหลักสูตรที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น
๒. จำนวนบุคลากรที่มีจำกัด มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการอบรม/ประชุม เมื่อมีพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ผู้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทนต้องรับผิดชอบงานแทน
๓. ควรกำชับให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ โครงการต่อปีงบประมาณ

อารีรัตน์ ติดต่อ

(นางสาวอารีรัตน์ ติดต่อ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ภาคผนวก