



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู โทร. ๐ ๔๓๐๐๙ ๗๑๑

ที่ ขก ๘๐๐๐๑/

วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู ที่ ๒๙๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ไปแล้วนั้นเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู ทุกส่วนราชการทั้งคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับทราบปัญหาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการดำเนินการต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูทราบ นั้น

บัดนี้ ฝ่ายงานเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน จึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ให้คณะกรรมการและนายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตูทราบ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายมารพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

เลขานุการ

(นายพิรธันฐ์ จันทมนตรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางธัญนิษา ห่อไธสง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางพัชรินทร์ สามคุ้มพิมพ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางพรวิมล ราชเสนา)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุกุล นาโม)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์ บุญกุล)

กรรมการ

ปลัด อบต.ดอนตู

(ลงชื่อ)

(นายทวีศักดิ์ บุญกุล)

ประธานกรรมการ

ปลัด อบต.ดอนตู ปฏิบัติหน้าที่

นายก อบต.ดอนตู

แบบรายงานผลการบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหาร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนตู อำเภอลำลูกกา จังหวัดนนทบุรี

ประเด็นนโยบาย	นโยบาย	ผลการดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	<p>๑.๑ จัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ การรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล</p> <p>๑.๓ ประกาศ อบรม.ดอนตู เรื่อง รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ลว.๒๒มี.ค.๖๕</p> <p>๑.๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>- ดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>- คำสั่ง อบรม.ดอนตู ที่ ๕๕๖/๒๕๖๔ เรื่อง รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันตามคำสั่งอบรม.ดอนตูที่ ๕๕๖/๒๕๖๔ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑</p> <p>- ประกาศ อบรม.ดอนตู เรื่อง รับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ลว.๒๒มี.ค.๖๕</p> <p>- คำสั่ง อบรม.ดอนตู ที่ ๔๙๕/๒๕๖๔ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ลว.๑๑ ต.ค.๖๔</p> <p>- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตามแผนพัฒนาบุคลากร</p>
๒. ด้านการพัฒนา	<p>๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็น</p> <p>๒.๒ กำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ</p>	<p>- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรสวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ ติดตามและนำผลความพึงพอใจของพนักงานมาพัฒนาและจัดให้มีขั้นพื้นฐานของพนักงาน</p>
๓. ด้านการให้คำปรึกษาและสร้างขวัญกำลังใจ	<p>๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งให้บุคลากรทราบ</p> <p>๓.๒ หน่วยงานมีการจัดโครงการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานขององค์กร</p> <p>๓.๓ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและปัจจุบัน</p>	<p>- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบพร้อมทั้งให้คำปรึกษา</p> <p>- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกพนักงานดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าวตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะแล้วเสร็จตามที่กำหนดไว้</p>

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน

- ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานคือกองช่างขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้าไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ขาดการวางระบบผู้ประสานงานกลางที่ชัดเจนในการดำเนินงานโครงการต่างๆและการกำหนดนโยบายเพื่อการประสานอย่างทั่วถึง ชัดเจน เพื่อให้ความสัมพันธสอดคล้องต่อเนื่องกัน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน แบ่งงานตามความถนัดอย่างชัดเจนตลอดจนการกำกับและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าอบรมตามสายงานที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดรูปแบบและรายละเอียดการดำเนินงานที่สอดคล้องกลมกลืนกับโครงการหนึ่งๆและการกำหนดนโยบายเพื่อการประสานอย่างทั่วถึง ชัดเจน เพื่อให้ความสัมพันธสอดคล้องต่อเนื่องกัน