



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลป่าก่อตำ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

ที่ ขร ๕๔๔๐๑ / ๙๕๙

วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าก่อตำ

### เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลป่าก่อตำได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) พร้อมทั้งได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าก่อตำ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก นั้น

### ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ขอรายงานผลการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

นโยบาย/แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑. มีการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจ และทิศทางของหน่วยงานในอนาคต รวมถึงกำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน ๒. มีการประชุมพิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ
๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. มีการรับโอน(ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑. ผอ.กองคลัง ๒. ผอ.กองสาธารณสุขฯ ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล ๑ (ป่าก่อตำ) ๒. มีการสรรหาพนักงานเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่างโดยการรับโอน(ย้าย) ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานปฏิบัติ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลป่าก่อตำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

นโยบาย/แผนงาน	ผลการดำเนินงาน
๔. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) อย่างโปร่งใส และ ยุติธรรม ๒.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๒ (๑ เมษายน- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) อย่างโปร่งใส และ ยุติธรรม
๕. นโยบายด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ	๑.มีการประกาศยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ๒.มีการประกาศยกย่องพนักงานที่สร้างคุณประโยชน์ ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน
๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน	๑.มีการประกาศนโยบายคุณธรรม จริยธรรม ๒.มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการ พัฒนาบุคลากรประจำปี ๓.มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมวินัยในการ ปฏิบัติงาน ๔.แจ้งเวียนประมวลจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๕
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.มีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของพนักงานด้านการบริหารของผู้บริหาร การ บริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประกาศกำหนด กิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒.มีกิจกรรม ๕ ส ๓.มีการจัดสถานที่ทำงานให้เกิดความปลอดภัย รวมถึงสำรวจอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ถังดับเพลิง รถดับเพลิงให้พร้อมใช้งาน

#### ปัญหา/อุปสรรค

๑.การสรรหาบุคลากร ยังมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากไม่มีผู้โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

๒.ด้านการพัฒนาบุคลากร ยังขาดการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทุกสายงาน เนื่องจากงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอ

**ข้อเสนอแนะ**

๑. จากผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ แสดงให้เห็นว่ามี การดำเนินการตามนโยบายครบถ้วน แต่ยังมีตำแหน่งว่างซึ่งไม่สามารถสรรหาแทนตำแหน่งว่างได้ เห็น ควรดำเนินการสรรหาต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือร้องขอให้ ก.ท.สรรหาต่อไป

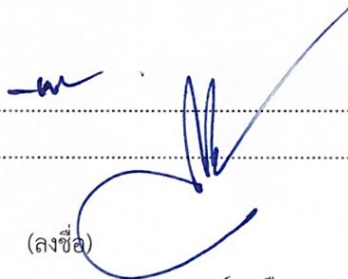
๒. การพัฒนาบุคลากร เห็นควรตั้งงบประมาณเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการส่งบุคลากรเข้า ร่วมการฝึกอบรมครบทุกสายงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายชนะภัย หล้าเต๊ะจ๊ะ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล




(ลงชื่อ)

(นายประสงค์ เมืองมูล)  
ปลัดเทศบาลตำบลปากอ่ดำ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- ทรนป

ว่าที่ร้อยตรี



(ดำรงศักดิ์ ขวัญชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลปากอ่ดำ