



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาป่าแซง (โทร ๐ ๔๕๕๒๕๘๓๒)

ที่ อจ ๗๒๕๐๑ /-

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาป่าแซง

ตามที่ เทศบาลตำบลนาป่าแซง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น โดยมีนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และใช้อัตรากำลังของ เพื่อให้การบริหารงานบุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่าแซง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และมีผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น ในการปฏิบัติภารกิจ แต่ยังคงตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการสรรหาตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาป่าแซง มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๔. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการกำหนดปัจจัย ที่จะทำให้พนักงาน ลูกจ้างมีความมั่นใจ ว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย พนักงานเทศบาลตำบลนาป่าแซงมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อความปลอดภัยและพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลนาป่าแซง ได้มีการประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาป่าแซง ในรอบแต่ละครั้งปีงบประมาณนั้นๆ

๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เทศบาลตำบลนาป่าแซง ได้ประกาศ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลนาป่าแซง

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งานบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลนาป่า
แขวง จึงขอรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำเสนอ
ให้ผู้บริหารรับทราบและพิจารณาสั่งการ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(นายเสน่ห์ศิลป์ แสนโท)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

(นางวารุณี คณาดี)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

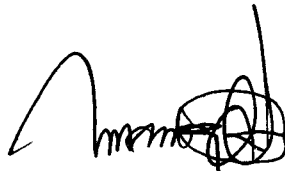
ลงชื่อ

(นางพิมพ์ระวี ปัญญาวุฒิ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นปลัดเทศบาล

สรุป



(นายไพวรรณ कुสมบัติ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลนาป่าแขวง

ความคิดเห็นนายกเทศมนตรี



(นายประจิม สีสิม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาป่าแขวง



รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิต	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิด ความรักความทุ่มเทกำลังใจให้กับ องค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร ในความปลอดภัยในการทำงาน	-ข้าราชการและพนักงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน -มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน -อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานน่าอยู่	-สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรใน สังกัดตามประเพณีต่างๆ -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน -จัดกิจกรรม บั๊กคัสตินิ่งเดย์ เพื่อให้ องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สะอาด	
๕.นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความ โปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม -เป็นไปตามประกาศ ประกาศเทศบาลตำบลนา ป่าแซง เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลนาป่าแซง ในแต่ละ ครั้งปีงบประมาณนั้น ๆ	-การประเมินผลกสนปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ ถูกต้องครบถ้วน	-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การประเมินการเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติ ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	
๖.นโยบายส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมใน องค์กร	-ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างเทศบาล ตำบลนาป่าแซง เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรม องค์กร -เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลนาป่าแซง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรม พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	-ข้าราชการและพนักงานจ้างมีความ เข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม -มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	-จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับ ข้าราชการและพนักงานจ้าง ร่วมกัน ประกาศเจตนารมณ์สัจจิตและการ ต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรม องค์กร -แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วน ท้องถิ่นและข้อบังคับเทศบาลตำบล นาป่าแซง ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นนโยบาย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยสามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและอัตราค่าจ้างของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาป่าแข่งและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประชาชนได้รับประโยชน์	-อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและภาพรวมขององค์กร การบริหารงานด้านบุคลากรมีประสิทธิภาพ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐	-ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดกรอบตำแหน่งเพิ่มตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล - มีการรับย้าย /โอน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	
๒.นโยบายการสรรหาบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	-การสรรหาและเลือกสรรแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้บุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และตรงตามสายงานที่กำหนด - เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔	-ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน	-มีการส่งรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อดำเนินการสรรหาบุคลากรสถานบริหาร ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล	
๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร	เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลนาป่าแข่งทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตราค่าจ้าง มีความรู้ในการปฏิบัติราชการ และได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีความรู้และทักษะในด้านการบริหาร และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	-มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจของเทศบาลตำบลนาป่าแข่ง -ความสำเร็จของงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการในการทำงานครบทุกขั้นตอน และไม่มีเรื่องร้องเรียน	-ดำเนินงานตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็นและตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่าแข่ง -มีการจัดส่งบุคลากรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในสายงาน	

ปัญหา/อุปสรรค

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปได้ยาก มีขั้นตอนมาก ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องผ่านคณะกรรมการหลายชั้น ไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน และการขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังต้องมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายกำหนดประเด็นนี้ทำให้มีข้อจำกัดในการกำหนดอัตรากำลัง ส่งผลให้เทศบาลตำบลนาป่าแข่ง ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร เนื่องจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้แก่ อปท. ต่างๆ ตามความต้องการของแต่ละอปท. ที่ดำเนินการโดย ก.กลาง และเว้นระยะห่างการสอบประมาณ ๒ ปีนั้น บางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย บางตำแหน่งไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือบาง อปท. ไม่มีผู้ประสงค์จะไปบรรจุ แต่งตั้ง ส่งผลให้ เทศบาลตำบลนาป่าแข่ง ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีตำแหน่งว่างนานเกินไป โดยเฉพาะ ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร

๓. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานหลายหน้าที่เพราะประสบปัญหาที่มีตำแหน่งว่างหลายอัตรา บุคลากรต้องปฏิบัติงานอื่นๆนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรให้ครบทุกด้านทุกสายงานจึงทำได้ยากประกอบกับงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรมไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้นโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในส่วนของหน่วยงานเห็นควรให้มีการปรับปรุงงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และ ในภาพรวมเห็นควรให้มีการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีผลใช้บังคับมากกว่า ๒๐ ปี ซึ่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว เป็นที่มาของปัญหาในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การกำหนดให้มี องค์กรการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายระดับ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่ รวมถึงการบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลแก่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไป ซึ่งเป็นที่มาของระบบอุปถัมภ์ จึงสมควรที่จะมีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือตรา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพ เกิดความคล่องตัว เป็น มาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต