

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบาย ภารกิจ และแผนอัตรากำลัง อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ตามประกาศเทศบาลตำบลหนองหล่ม เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง โดยให้เทศบาลตำบลหนองหล่ม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร ให้มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร ให้มีแนวทางกำหนด อัตรารายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๐ เทศบาลตำบลหนองหล่ม ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหล่มใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองห่อม

เทศบาลตำบลหนองห่อม มีบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
รวม ๔๘ คน โดยเป็นบุคลากรที่มีอยู่จริง จำนวน ๓๙ คน แบ่งตามส่วนราชการได้ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล(คน)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป (คน)		
	กรอบ	ครอง	ว่าง	กรอบ	ครอง	ว่าง
ปลัด/รองปลัด	๑	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	๑๖	๑๖	-	๑๐	๗	๓
กองคลัง	๕	๔	๑	๒	๒	-
กองช่าง	๓	๒	๑	๑๐	๖	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	-
รวม	๒๖	๒๔	๒	๒๒	๑๕	๗

สถิติข้อมูลด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)
๑	การลาออกจากราชการ - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	- - -
๒	การเกษียณอายุราชการ - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	- ๑ -
๓	การเสียชีวิต - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	๑ - ๑
๔	การปลดออก/ไล่ออก/ให้ออกจากราชการไว้ก่อน - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	- - -
	รวม	๓

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง เป็นนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล และนโยบายข้อ ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งเทศบาลเมืองศรีสะเกษ มีข้อกำหนดสำหรับนโยบายดังกล่าว ดังนี้

การสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในเทศบาลตำบลหนองหล่มใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่าง เท่าเทียมกัน

การสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลหนองหล่ม ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน แบ่งเป็น

ลำดับที่	รายการ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑	บรรจุแต่งตั้ง/ส่งจ้างและแต่งตั้ง (พนักงานจ้าง) - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู - พนักงานจ้าง	- - ๑	
๒	รับโอน - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู	๒ -	
๓	ให้โอน - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู	๑ -	
๔	ย้าย - พนักงานเทศบาล - พนักงานครู	๑ -	
	รวม	๕	

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการยังไม่มี การวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และไม่ให้ความสำคัญ กับการวิเคราะห์ปัญหา กำลังคน
๒. ยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่เป็นรูปธรรม
๓. บุคลากรยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล
๔. กฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลมีจำนวนมากทำให้เกิดข้อจำกัด ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ควรมีการวางแผนทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์
๒. เพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร และเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๓. การพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง
๔. ควรจัดหาระบบจัดเก็บข้อมูลด้านกฎหมาย/ระเบียบฯ เพื่อให้สามารถสืบค้นง่ายและเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร