



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๐๘๙๑ โทรสาร ๐ ๓๕๖๑ ๐๘๙๖
ที่ อท ๕๓๗๐๑.๓/ ๖๖๗ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕
เรื่อง รายงานปัญหา/อุปสรรค การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ ขอสรุปผลปัญหา/อุปสรรค การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้าง ระบบงาน และการบริหารอัตรากำลัง

ปัจจุบันประสบปัญหา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างกันในเรื่องของขนาดพื้นที่และรายได้ ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เพราะศักยภาพไม่เท่ากัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีความจำกัดทั้งในเรื่องของบุคลากรและงบประมาณ ทำให้ต้องพึ่งพาจากส่วนกลางหรือส่วนราชการอื่น ในการสนับสนุนงบประมาณ

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ปัจจุบันประสบปัญหาด้านบุคลากรจำนวนไม่เพียงพอ และกรณีจำกัดงบประมาณในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบ เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีภารกิจมากขึ้นทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะทำงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากร คุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาในลักษณะการโอน ย้าย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ปัจจุบันมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปัจจุบันยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจมีผลทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก และมีความเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์กร หรือส่วนรวมเป็นสิ่งแรก ในทางตรงกันข้ามหากขวัญและกำลังใจไม่ดี การปฏิบัติงานจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนมากกว่าความสำเร็จขององค์กร

๕. นโยบาย...

๕. นโยบายด้านการบริหาร

ปัจจุบันยังไม่มี ความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ หรือภารกิจใดที่เป็นของรัฐบาลหรือส่วนราชการต้องทำ หรือภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือบริการสาธารณะใดที่ต้องร่วมกันทำ ซึ่งจะต้องกำหนดให้ชัดเจน ปัญหาความไม่ชัดเจนนี้ทำให้เกิดการซับซ้อนในการดำเนินงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากถูกกล่าวว่าการดำเนินการนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ทำให้ถูกเรียกเงินคืนจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ในแต่ละพื้นที่หรือเขตไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการพิจารณาของหน่วยงานตรวจสอบ และความไม่ชัดเจนของกฎหมาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุจิตรา

(นางสาวสุจิตรา เอกแก้ว)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน จ. นก. นก.
เพื่อ ไร่สวนกรม
พิมพ์

(นางสาวกนกพร มุลพร้อม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อ ไร่สวนกรม

๒๖๖ จ. นก.
(นางสาวนิสา วงษ์สด)
ปลัดเทศบาลตำบลโคกพุทรา

- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ทราบ | <input type="checkbox"/> อนุญาต |
| <input type="checkbox"/> ดำเนินการ | <input type="checkbox"/> อนุมัติ |
| <input type="checkbox"/> ลือปฏิบัติ | <input checked="" type="checkbox"/> เห็นชอบ |

(นายสุวิน ทองมัน)
นายกเทศมนตรีตำบลโคกพุทรา