

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอกาบัง จังหวัดสงขลา

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
1. การวางแผนกำลังคน 1.1 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี	- เพื่อให้การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี	เทศบาลมีจำนวนอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ	
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร 2.1 การรับโอนพนักงานเทศบาล	- เพื่อให้เทศบาลมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลมาปฏิบัติงานตามกรอบอำนาจหน้าที่ - เพื่อให้ภารกิจงานของเทศบาลเกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ	เทศบาลมีการรับโอนพนักงานเทศบาล ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	เทศบาลออกคำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 35 ราย	
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน - เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ (การเลื่อนขั้นเงินเดือน) มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	เทศบาลมีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วน ทั้ง 2 รอบการประเมิน	เทศบาลออกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้องครบถ้วน และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องปราศจากเรื่องร้องเรียน	
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย 4.1 กิจกรรมการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้กระทำความดีต่อสังคม สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	- เพื่อส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการทำ ความดี เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรผู้กระทำความดีในสังคม ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนทั่วไป	เทศบาลมีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรผู้กระทำความดีต่อสังคม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรผู้กระทำความดีต่อสังคม จำนวน 4 ราย และได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>5. การสรรหาคณบดีคนเก่ง</p> <p>5.1 กิจกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</p>	<p>- เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่บุคลากรที่ปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดีและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p>	<p>เทศบาลมีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p>	<p>- เทศบาลมีประกาศรายชื่อบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวนรวมทั้งสิ้น 78 คน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้</p> <p>1) กลุ่มพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล จำนวน 19 คน</p> <p>2) กลุ่มลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 17 คน</p> <p>3) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 42 คน</p> <p>- มีการจัดพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรดีเด่น</p> <p>- มีการเผยแพร่ประกาศรายชื่อบุคลากรดีเด่น ผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล</p>	
<p>6. การพัฒนาบุคลากร</p> <p>6.1 โครงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดโดยเทศบาลนครหาดใหญ่</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>- เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน</p> <p>- เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</p>	<p>เทศบาลมีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยละปีละ 1 ครั้ง</p>	<p>เทศบาลได้ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร หลักสูตร “การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลัง และการบริหารพัสดุภาครัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 4 และ 6 พฤศจิกายน 2563 ณ โรงแรม บีพี แกรนด์ทาวเวอร์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 194 ราย</p>	
<p>6.2 การจัดส่งบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงวิชาการ กับหน่วยงานภายนอก ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564</p>	<p>- เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p>	<p>พนักงานเทศบาลได้เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 30 ขึ้นไป</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เทศบาลได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกจำนวน 108ราย คิดเป็นร้อยละ 37.87</p>	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>7. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>7.1 การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ - เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ 	<p>พนักงานเทศบาลยื่นขอรับการประเมินฯ และได้รับการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 100</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 100</p>	
<p>8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>8.1 กิจกรรม 5 ส.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ - เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - เพื่อสร้างความพึงพอใจและความมั่นใจให้กับผู้ใช้บริการ 	<p>ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลมีการจัดกิจกรรม 5 ส. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ มีการดำเนินการกิจกรรม 5 ส. และมีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	
<p>8.2 กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากรในสถานที่ทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร - เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน 	<p>มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรภายในสำนักงาน อย่างน้อย 1 กิจกรรม</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เทศบาลมีกิจกรรมการออกกำลังกาย (เดินแอโรบิก) ในสถานที่ทำงาน โดยมีบุคลากรจากทุกส่วนราชการเข้าร่วมกิจกรรม</p>	
<p>8.3 การให้บริการตรวจหาเชื้อไวรัส Covid-19 สำหรับบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของการติดเชื้อไวรัส Covid-19 ภายในสถานที่ทำงาน - เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำรงชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบัน 	<p>มีการให้บริการตรวจหาเชื้อไวรัส Covid-19 สำหรับบุคลากรผู้เป็นกลุ่มเสี่ยง โดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p>	<p>บุคลากรในสำนักงานผู้เป็นกลุ่มเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัส Covid-19 ได้รับการตรวจหาเชื้อไวรัสฯ จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยไม่มีค่าใช้จ่าย</p>	

ปัญหาและอุปสรรค

- ส่วนราชการไม่ได้มีการเก็บข้อมูลผลงานและปริมาณงานอย่างเป็นระบบ เมื่อหน่วยงานจำเป็นต้องใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวางแผนอัตรากำลังคนในแต่ละปี จึงต้องใช้เวลามากในการรวบรวมและจัดทำข้อมูล ไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที
- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน ของบุคลากรในสังกัด ไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางไว้
- ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีอัตราจำนวนผู้ติดเชื้อฯ ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เป็นการรวมตัวของคนจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่วนราชการจะต้องมีการเก็บข้อมูลผลงานและปริมาณงานประจำปี อย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคต ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น/ลดลง
- ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด และกองการเจ้าหน้าที่ในฐานะหน่วยงานที่รวบรวมแบบประเมินฯ ต้องเร่งรัดติดตามส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนของบุคลากรในสังกัด ได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางไว้
- ในการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร จะต้องใช้มาตรการการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ในกรณีเป็นหลักสูตรที่มีกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนมาก อาจต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานโครงการโดยใช้ระบบออนไลน์ ซึ่งสามารถลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้