



รายงานผลการดำเนินการ

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ของ

เทศบาลตำบลโพทะเล อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร

**แบบรายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕**

เทศบาลตำบลโพทะเล ได้ประกาศนโยบายหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลโพทะเล เพื่อให้แต่ละส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร  
ภายในเทศบาลตำบลโพทะเล ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน นั้น

จึงขอสรุปผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

**๑.หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

๑.๑ ได้มีการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลที่ว่างโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
เป็นผู้สรรหาดังนี้

- ตำแหน่งปลัดเทศบาล
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ตำแหน่ง หัวหน้าบริหารงานคลัง
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์

๑.๒ ได้มีการสรรหาตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานทั่วไปโดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
เป็นผู้สรรหาดังนี้

- ตำแหน่งนายช่างโยธา
- ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๑.๒ ได้มีการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล  
โพทะเล

**๒.หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้ง**

มีการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๔ อัตรา คือ

๒.๑ นางราตรี กุณา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพทะเลที่  
๑๘๙/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒.๒ นางสาวพรลภัส พูลสมบัติ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ตามคำสั่งเทศบาล  
ตำบลโพทะเลที่ ๑๘๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒.๓ นายวิฑูรย์ รั้งสีพิพัฒน์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพทะเลที่  
๑๘๖/๒๕๖๕ เรื่อง รับโอนพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๒.๔ นางสาวอรัญญา พรหมสอน ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพทะเล ที่ ๐๐๑ /๒๕๖๖ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖

### ๓.หลักเกณฑ์การการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

มีการดำเนินการดังนี้

- ๑.มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลโพทะเล
- ๒.มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- ๓.มีการประชุมให้นโยบายในการปฏิบัติงาน สอนงาน ให้ความรู้ในการประชุมประจำเดือน

### ๔.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการดังนี้

๑.มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๓. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๔.จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔

๕.จัดทำประกาศเรื่อง การกำหนดเวลามาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการขาดราชการ การมาสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล การเพิ่มค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำ และการเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

๖.มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างครบทุกคน

๗.มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ คำสั่งที่ ๔๖ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ และ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ คำสั่งที่ ๑๗๕ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

๘.มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ คำสั่งที่ ๘๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ คำสั่งที่ ๒๔๐ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

๙.มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโพทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ คำสั่งที่ ๔๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ และคำสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลโพทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ คำสั่งที่ ๑๗๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

๑๐.มีการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ของเทศบาลตำบลโพทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ คำสั่งที่ ๘๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ของเทศบาลตำบลโพทะเล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ คำสั่งที่ ๒๔๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

#### **๕.หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ**

มีการดำเนินการดังนี้

๑.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ผลดังนี้

##### ๑.๑ พนักงานเทศบาล

๑.๑.๑ ระดับดีเด่น (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) จำนวน ๒ คน

๑.๑.๒ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๗ คน

๑.๑.๓ ระดับดี (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๘๐) จำนวน ๑ คน

##### ๑.๒ พนักงานครูเทศบาล

๑.๒.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๑ คน

##### ๑.๓ ลูกจ้างประจำ

๑.๓.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๓ คน

##### ๑.๔ พนักงานจ้าง

๑.๓.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๘ คน

##### ๑.๔ ผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๑.๔.๑ พนักงานเทศบาลผู้ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน

๑.๔.๒ พนักงานเทศบาลผู้ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้น ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๘ คน

๑.๔.๓ พนักงานครูเทศบาลผู้ได้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑

คน

๒.มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ผลดังนี้

##### ๒.๑ พนักงานเทศบาล

๒.๑.๑ ระดับดีเด่น (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) จำนวน ๗ คน

๒.๑.๒ ระดับดี (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๘๐) จำนวน ๑ คน

##### ๒.๒ พนักงานครูเทศบาล

๒.๒.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๑ คน

##### ๒.๓ ลูกจ้างประจำ

๒.๓.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๓ คน

#### ๒.๔ พนักงานจ้าง

๒.๔.๑ ระดับดีมาก (ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๙๐) จำนวน ๘ คน

#### ๒.๕ ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒.๕.๑ พนักงานเทศบาลผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๒ คน

๒.๕.๒ พนักงานเทศบาลผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๘ คน

๒.๕.๓ พนักงานครูเทศบาลผู้ได้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีมาก ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑

คน

๒.๕.๔ พนักงานจ้างผู้ได้รับค่าตอบแทน ๔% ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน คน

### ปัญหา/อุปสรรค

๑.จากการดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล ตำบลโพทะเล จะเห็นได้ว่าในส่วนของ การสรรหาตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบล โพทะเล ยังมีบางตำแหน่งไม่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้เทศบาลขาดบุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่

#### ๑.๑ ตำแหน่งสายบริหาร

- ตำแหน่งปลัดเทศบาล
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
- ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา
- ตำแหน่ง หัวหน้าบริหารงานคลัง
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

#### ๑.๒ ตำแหน่งสายงานทั่วไป

- ตำแหน่งนายช่างโยธา
- ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

โดยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้สรรหา ก็ยังมีบางตำแหน่งไม่ได้รับการจัดสรรจากกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทำให้เทศบาลขาดบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ อาจเกิดความล่าช้าของงานและ อาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๒.การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีบุคลากรที่เข้า ร่วมเป็นจำนวนมาก รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การยกเลิกการฝึกอบรมสัมมนา มาสามารถจัด โครงการหรือกิจกรรมได้ เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง
๒. ประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรปลดล๊อคสายบริหารให้สามารถดำเนินการรับโอนได้