



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง  
อำเภอเมืองพิชัย จังหวัดพิจิตร

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง จึงได้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง  
อำเภอเมืองพิบูลย์ จังหวัดพิบูลย์

## บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหลวง

### ● วิสัยทัศน์

“ท่าหลวงก้าวหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพชีวิต ยึดเศรษฐกิจพอเพียง  
ใส่ใจการศึกษา รักษาสิ่งแวดล้อม”

### ● พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานขององค์กรให้ทันสมัยในการบริการประชาชน
๒. ส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และยกระดับรายได้ครัวเรือนให้สูงขึ้น
๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ส่งเสริมสวัสดิการ
๔. ส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุขและสร้างเสริมสุขภาพอนามัยชุมชน
๕. พัฒนาระบบการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ชุมชน
๖. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ จารีตประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมพื้นที่ทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน
๘. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ
๙. พัฒนาการบริหารจัดการน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ส่งเสริมพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรของภาคประชาชน

### จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปากแพรก การเงิน การคลัง ระเบียบและกฎหมาย การนิเทศงาน
๒. การเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับในบทบาทการส่งเสริมความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น ให้แก่ประชาชน
๓. มีสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมและพนักงานท้องถิ่น และเป็นที่ยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. มีเครือข่ายการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ
๕. มีข้อระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๗. มีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหลายๆด้าน เช่น การศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ การให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาตรี/โท การศึกษาดูงาน
๘. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๙. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๑๐. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

## สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน

### ลำดับ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การพัฒนาศูนย์ช่วยเหลือวิชาการให้เป็นศูนย์การบริหารจัดการความรู้
๑๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๓. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๖. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักรู้ถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๗. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม และการเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๙. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๒๐. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๒๑. สร้างระบบ Logistic เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒๒. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรฐานการจัดบริการสาธารณะ
๒๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมีอาชีพ
๒๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

## **ลำดับ**

## **ประเด็นยุทธศาสตร์**

๒๕. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๖. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงาน และบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุข และงานบรรลุผล
๒๗. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๘. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๙. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

รายการ	จำนวน (ราย)											
	ม.ค. ๒๕๖๕	ก.พ. ๒๕๖๕	มี.ค. ๒๕๖๕	เม.ย. ๒๕๖๕	พ.ค. ๒๕๖๕	มิ.ย. ๒๕๖๕	ก.ค. ๒๕๖๕	ส.ค. ๒๕๖๕	ก.ย. ๒๕๖๕	ต.ค. ๒๕๖๕	พ.ย. ๒๕๖๕	ธ.ค. ๒๕๖๕
๑.อัตรากำลัง	๓๗	37	37	37	37	36	35	34	33	33	34	35
๒.โอนย้าย	-	-	-	-	-	1 (ย้ายไป) หัวหน้า สำนัก ปลัด	-	1 (ย้ายไป) รองปลัด	-	1 (ย้ายมา) ผู้อำนวยการ กองคลัง	1 (ย้ายมา) นักจัดการ งานทั่วไป ชำนาญการ	1 (ย้ายมา) นิติกร ชำนาญ การ
๓.ลาออก	-	-	-	-	-	-	-	-	1 ปลัด อบต.	-	-	-
๔.บรรจุแต่งตั้ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕.เสียชีวิต	-	-	-	-	-	-	1 ผู้อำนวยการ กองคลัง	-	-	1 พนักงาน จ้าง	-	-

๖.ฝึกอบรม	๒	-	2	2	-	-	3	1	1	3	-	-
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.การวางแผนกำลังคน	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	เพื่อการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑.รับโอนย้าย ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.รับโอนย้าย นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๓.รับโอนย้าย นิติกรชำนาญการ ๔.การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย ผังเมือง ๕.การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ ๖.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเป็นพนักงานจ้างทั่วไป	บางตำแหน่งยังไม่มีบุคลากรขอโอนย้ายมาปฏิบัติงาน	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน ๒.ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับทราบผลการดำเนินการหรือปัญหาต่างๆ ๓.จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สอดคล้อง กับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่
	๒. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	เพื่อจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	จัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น	จัดอบรมให้ความรู้บุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๓. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>๑. เพื่อจัดทำแผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. เพื่อจัดทำแผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม</p> <p>๓. เพื่อจัดทำแผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. เพื่อจัดทำแผนงานการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร</p>	ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>๑. จัดทำแผนงานปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. จัดทำแผนงานการหาความต้องการในการฝึกอบรม</p> <p>๓. จัดทำแผนงานการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. จัดทำแผนงานการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร</p>	บุคลากรยังไม่ให้ความสนใจแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จัดทำแผนงานให้ตรงกับยุทธศาสตร์
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	เพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	บุคลากรได้รับการแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	สรรหาบุคลากรแต่ยังไม่มีการบรรจุแต่งตั้ง	สรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนาบุคลากร	จัดประชุม/อบรม	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	<p>จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ดังนี้</p> <p>๑.โครงการอบรมหลักสูตร ทบพวนแนวทางและวิธีปฏิบัติว่าด้วยหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๙ ม.ค.๒๕๖๕</p> <p>๒.โครงการอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตร การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๑๘-๒๐ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓.โครงการอบรมหลักสูตร ฝึกปฏิบัติการบันทึกบัญชี การปรับปรุงบัญชี (โรงเรียนและ ศพด.) รุ่นที่ ๖ วันที่ ๘-๑๐ เม.ย. ๒๕๖๕</p>	หลักสูตรการอบรมไม่ทั่วถึงทุกตำแหน่ง	บุคลากรต้องศึกษาระเบียบกฎหมายให้มากขึ้น

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				<p>๔.โครงการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู ระดับปฐมวัย ระหว่างวันที่ ๗-๙ ก.ค.๒๕๖๕</p> <p>๕.โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๓ ก.ค.๒๕๖๕</p> <p>๖.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญา ระหว่างวันที่ ๓-๕ ก.ย.๒๕๖๕</p> <p>๗.โครงการฝึกอบรมระบบ e-lass</p> <p>๘.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่ม</p>		

ประเด็นนโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				ศักยภาพการบันทึกบัญชีและการปิดบัญชีระบบ e-lass ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
๔.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะประจำตำแหน่ง	ประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรไม่เข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงาน	จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะสมรรถนะในการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕.การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	ยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อสร้างและปรับกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน	๑.คำสั่ง อบรม.ท่าหลวงที่ ๓๓๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ๒.คำสั่ง อบรม.ท่าหลวงที่ ๓๓๒/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้น	กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ	สร้างแรงจูงใจในการเสริมสร้างคุณธรรม

ประเด็น นโยบาย	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
				เงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ครั้งปี หลัง ๓.คำสั่ง อบต.ท่าหลวงที่ ๓๓๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน จ้างตามภารกิจ		

