

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

องค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางของ องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนา ให้ภาคราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณธรรมปลอดทุจริต และเป็นข้าราชการที่สร้างและส่งเสริม นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของประชาชน ผู้รับบริการ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้แต่ละส่วนราชการ ที่อยู่ภายในใต้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ทั้ง ๕ ส่วนราชการ ได้รักษาไว้ ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วน ตำบลวัดตูม จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของข้าราชการมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

### ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

#### วิสัยทัศน์

“การพัฒนาคุณภาพชีวิตในท้องถิ่น มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บูรณาการ องค์กรสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

#### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่นให้ทำงานอย่างมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่ดี ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อม ปรับสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กรรวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร มีการจัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต

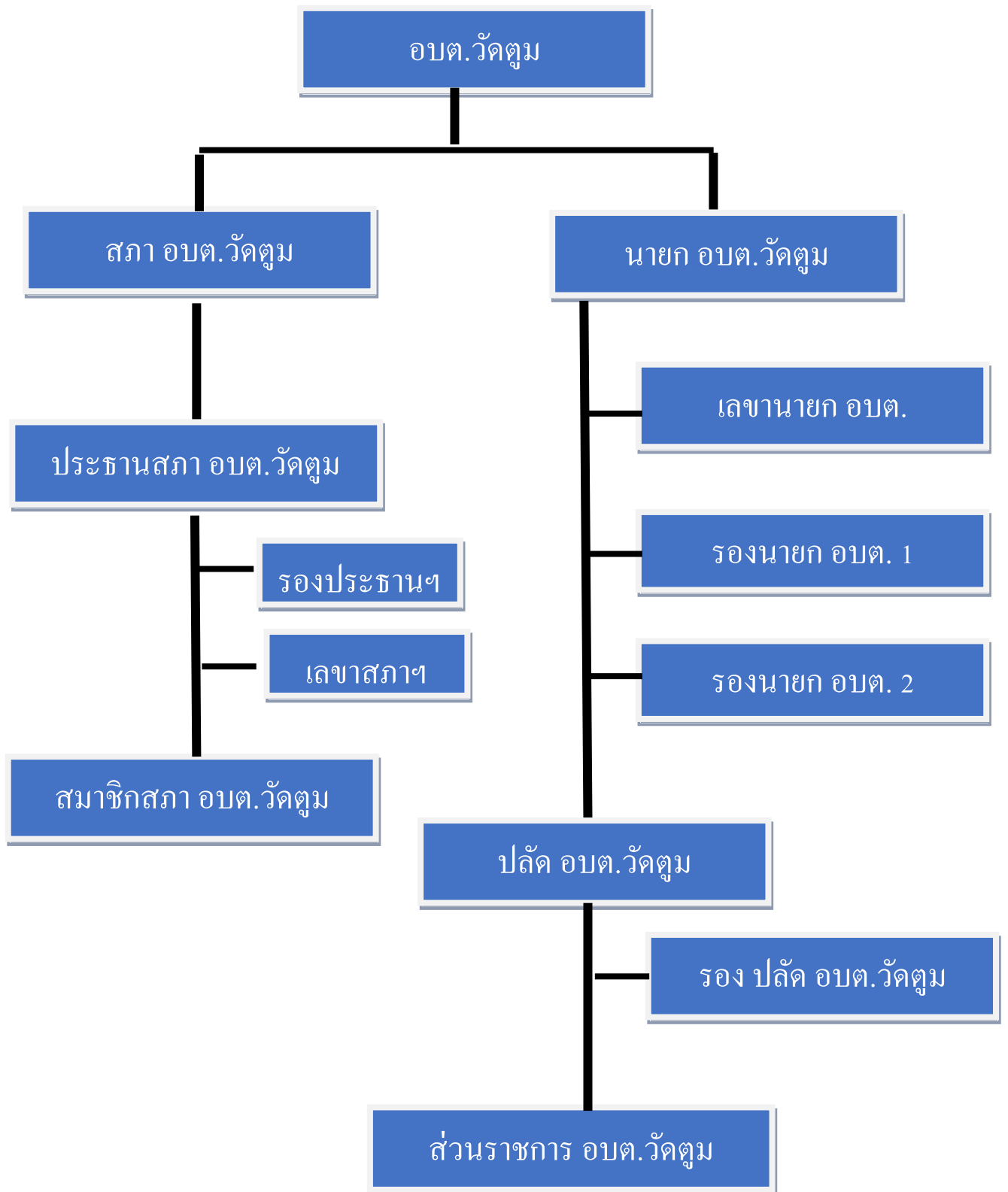
๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากการทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเองตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๒. โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม



๓. โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายประจำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  
 เลขที่ตำแหน่ง 32-3-00-1101-001  
 นายสรณ พูลสัมฤทธิ์

5. หน่วยตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)  
 เลขที่ตำแหน่ง 32-3-12-3205-001  
 (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)  
 เลขที่ตำแหน่ง 32-3-00-1101-002  
 นายพนธ์หิรัญย์ ลีสกุล

1. สำนักปลัด	2. กองคลัง	3. กองช่าง	4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-2101-001 นางสาวสุไลมีะ ไชยธารี</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-3101-001</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-3102-001</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-3103-001</li> <li>- นิติกร (ปก./ชก.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-3105-001</li> <li>- นักประชาสัมพันธ์ (ชก.) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-3301-001 นางสาวอมรรัตน์ เฉลยบุญ</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานคลัง(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-2102-001 นายอำนาจ มณีขำ</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-3201-001</li> <li>- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. เลขที่ตำแหน่ง 32-3-4201-001 นางสาวอุตสาหกรรม กันภัย</li> <li>- เจ้าพนักงานการคลัง (ปง./ชง.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-4202-001</li> <li>- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-4203-001 นางสาวนรินทร์ศิริี แต่งอ่อน</li> <li>- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-4203-002</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานช่าง(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-05-2103-001 นายอดิศักดิ์ คชาไพร</li> <li>- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-05-3701-001</li> <li>- นายช่างโยธา ชง. เลขที่ตำแหน่ง 32-3-05-4701-001 นายสัชฎกร แหวนทับทิม</li> <li>- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-05-4701-002</li> <li>- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-05-4706-001</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานการศึกษา(อำนวยการต้น) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-08-2107-001 นายอนุสรณ์ กรุงวัชชะ</li> <li>- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-08-3803-001</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-08-4101-001</li> <li>- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-08-4203-001</li> </ul> <p><b>พนักงานครู</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูผู้ช่วย (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-08-6-6-00197</li> <li>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2)(ว่าง)</li> </ul>

<p>-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-3801-001</p> <p>- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-01-4101-001 นางสาวอัญญารัตน์ สุวรรณรัตน์</p> <p><b><u>พนักงานจ้าง</u></b></p> <p>- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นางสาวสุพรรณษา มีสมยุทธ์</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวปาริชาติ มีฤกษ์สม</p> <p>-ผู้ช่วยนิติกร นางสาวนิตยา นุชเสียงเพราะ</p> <p>-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน นางสาวโชติกา โชติธิติกุล</p> <p>-พนักงานขับรถยนต์ นายมนตรี นิลมงคล</p> <p>-คนงาน นางสาวกมลวรรณ สุวรรณรัตน์</p>	<p>-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง)(ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 32-3-04-4204-001</p> <p><b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b></p> <p>-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวดอกแก้ว สุธรรมมา</p> <p><b><u>พนักงานจ้าง</u></b></p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางศิริวรรณ จุลทรัพย์</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวอัจฉราพรรณ คงสมแก้ว</p> <p>-คนงาน(2) นางสาวอารีย์ มีวงษ์สม</p> <p>นางสิริภักดิ์ บัวขาว</p>	<p><b><u>พนักงานจ้าง</u></b></p> <p>-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายสืบสกุล มีสมยุทธ์</p> <p>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาววรรณันท์ สุคนธ์</p> <p>-คนงาน(พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)(2) นายสุทธิพงษ์ มีสมยุทธ์</p> <p>นายตรีเทพ มีวงษ์สม</p> <p>-คนงาน(2) นายเฉลิม สวนพันธ์ุ</p> <p>นายบัญชา สุดสวาท</p>	<p><b><u>พนักงานจ้าง</u></b></p> <p>-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ) นางสาวพรพิมล แก้วกันยา</p> <p>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) นางสาวกุลทษา กระแสสัตย์</p> <p>-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (2) (ว่าง)</p>
--	--	---	--

## ข้อมูลและสถิติพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ประเภทและจำนวนปัจจุบันด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม  
จำแนกตามส่วนราชการ

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
อบต.วัดตูม	ปลัด อบต.	๑	-	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-	-
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๑
	งานกฎหมายและคดี	-	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	-
	งานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	๑	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-	๑
	งานพัฒนารายได้	-	-	๑	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
	งานบริหารงานคลัง	-	-	-	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานการโยธา	-	-	๑	-
	งานวิศวกรรมโยธา	-	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๑	๒
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	-	๒
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	-	-	-
	งานบริหารการศึกษา	-	-	๒	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

๒. จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	บริหาร ท้องถิ่น	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๒	๔	๒	๔	๑	๑๘

๓. จำนวนบุคลากร จำแนกตามคุณวุฒิ

คุณวุฒิ	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญาตรี	ปวส./ อนุปริญญา	ปวท.	ปวช.	ม.๖	ม.๓	ต่ำกว่า ม.๓
บริหารท้องถิ่น		๒							
อำนวยการท้องถิ่น		๑	๓						
วิชาการ		๒							
ทั่วไป		๑	๓						
ลูกจ้างประจำ			๑						
พนักงานจ้าง		๓	๗	๕			๑	๑	๑
รวม		๙	๑๔	๕			๑	๑	๑

## แผนการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม พ.ศ. ๒๕๖๗

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงาน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

## ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (๒๕๔๐, หน้า ๑๕๔) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่จะปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

สมาน รังสิโยภุชฎี (๒๕๔๔, หน้า ๘๓) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติที่ดี และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร คือการ ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ

### วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### เป้าหมายในการพัฒนา

#### ๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

#### ๓. เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมบรรลุตามเป้าหมาย

ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ตำบลวัดตูมทั่วถึงและได้มาตรฐาน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนองบึง แหล่งชลประทาน พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพเสริมและรายได้เพิ่มขึ้น	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงสืบต่อไป	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลวัดตูม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร บริการประชาชนในพื้นที่ตำบลวัดตูมได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพรวดเร็ว ทันสมัย และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูมมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

โครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ประมาณการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ			
		สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กอง การศึกษา
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ				
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน				
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน	๒๒๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)				
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๒๒๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๕,๐๐๐



