



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม  
อำเภอบางปลาร้า จังหวัดสุพรรณบุรี

## คำนำ

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐและนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม จึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนิยมตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และในการการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	
๓.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๓
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม	๔-๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๕-๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร	๖-๗
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙	๑๐-๑๑
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๑
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยยะ ๓ ปี	๑๒
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๓
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๕
๓.๔ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๑๕-๑๖
๓.๕ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๑๗
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๘
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๘
๔.๓ ค่านิยม	๑๘
๔.๔ เป้าประสงค์	๑๘-๑๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๙-๒๔
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	
๕.๑ ความรับผิดชอบของบุคลากร	๒๕
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๕-๒๖
๕.๓ บทสรุป	๒๖
<b>ภาคผนวก</b>	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

-----

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดว่า คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ต้องมีหัวข้อสำคัญอย่างน้อย ประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผล

๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๓) ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อที่ ๓ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดว่า

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคนและทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนทรัพยากรความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มเห็นควร ให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ กจ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มกำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- การจัดให้มีน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค และการเกษตร
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่น
- การสาธารณสุขการ

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- การจัดการศึกษา
- การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- การบำรุงสถานที่ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

#### (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- การให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- การสนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ



**(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- การจัดการศึกษา

**(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถือเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ทั้งนี้จึงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

## **๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ เพื่อประเมินถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาจะทำให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม วิเคราะห์แล้วเห็นว่าควรกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ คือ

### **ภารกิจหลัก**

- ๑) การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมบริการสาธารณะ
- ๒) การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค
- ๓) การพัฒนาการจัดการภายในองค์กร การพัฒนาบุคลากร
- ๔) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การควบคุมและป้องกันโรค การบริหารจัดการขยะ การส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๖) การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขเชิงรุก

### **ภารกิจรอง**

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมส่งเสริมอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น



### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานแต่ละกอง/สำนัก ว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยสรุปดังนี้

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ
- ๓) ทักษะในการสื่อสาร การประสานงาน การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ หรือปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร (SWOT)

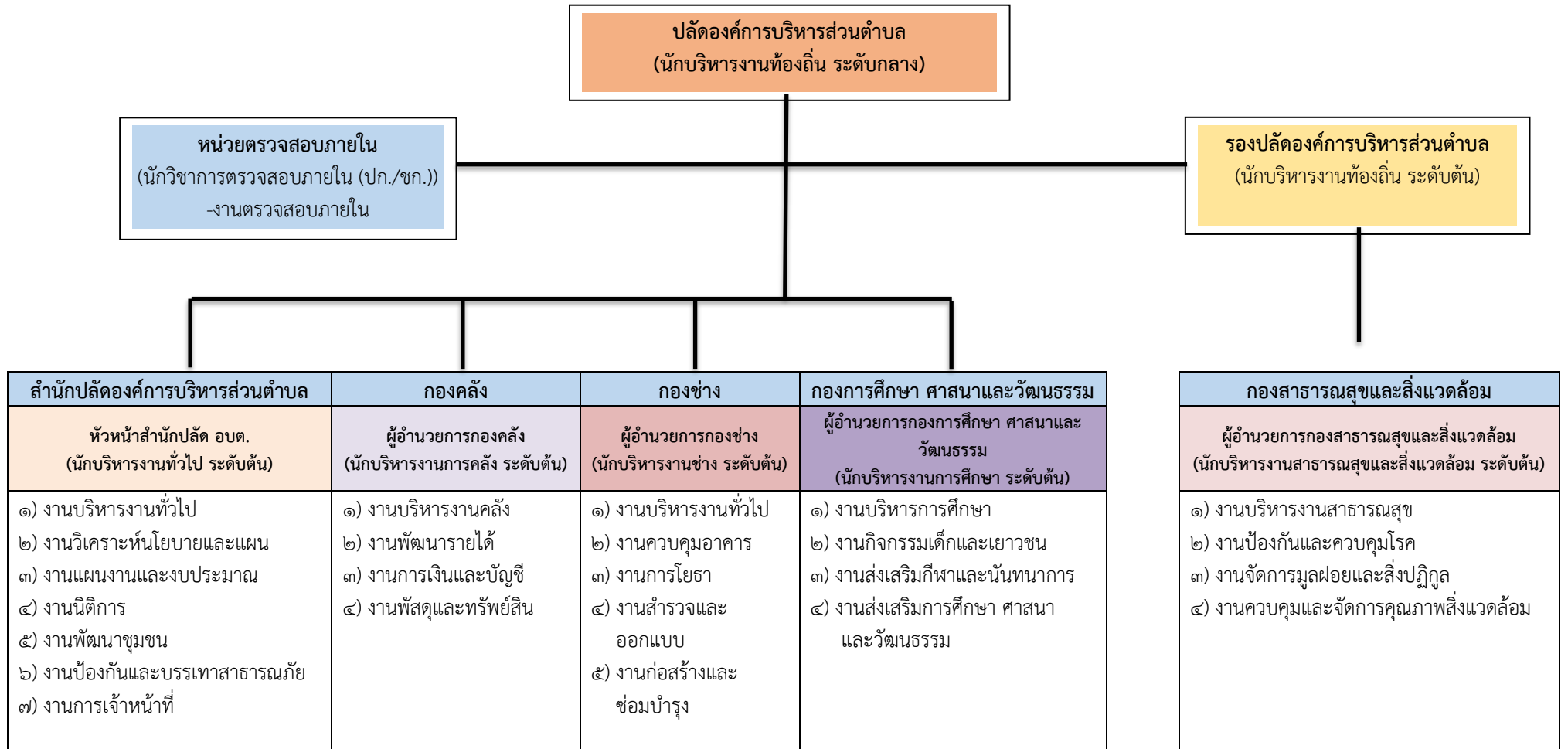
จากการประชุมหารือในการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้สำรวจความคิดเห็นและวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา และความ ต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านจัดแข่งขัน จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ตามหลักการ SWOT Analysis ดังนี้

Strengths จุดแข็ง	Weaknesses จุดอ่อน	Opportunities โอกาส	Threats อุปสรรค
เป็นองค์กรที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล ภายใต้การกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด	การสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวเข้ากับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชน	ระเบียบ/กฎหมายด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับบริบทโครงสร้างขององค์กร

Strengths จุดแข็ง	Weaknesses จุดอ่อน	Opportunities โอกาส	Threats อุปสรรค
ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากร	บุคลากรขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการพัฒนา	นโยบายรัฐที่ส่งเสริมการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ
บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติตามภารกิจ	บุคลากรที่มีทักษะในด้านของการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส	การกำหนดตัวชี้วัด LPA หรือตัวชี้วัดการประเมินต่างๆ ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ควรเน้นเพียงหลักฐานใบประกาศ ควรเพิ่มเรื่องการเรียนรู้ด้วยตนเอง การร่วมประชุม รับฟังการชี้แจงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือการร่วมประชุมชี้แจงผ่านระบบออนไลน์ต่างๆ
องค์กรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	องค์กรขาดการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะระเบียบกฎหมายใหม่ หรือทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบงาน	หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงานถือเป็นต้นแบบความสำเร็จเพื่อเรียนรู้และนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	หลักสูตร/โครงการอบรมของหน่วยงานต่างๆ ที่เสนอหลักสูตรมายังองค์กร ยังไม่ครอบคลุมตามภารกิจงานของพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ทำให้เสียโอกาสในการเข้ารับการพัฒนา



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม



## ๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

จากลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ที่มีในปัจจุบันที่ได้กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ตั้งนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</b>							
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-
<b>กองคลัง(๐๔)</b>							
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองช่าง(๐๕)</b>							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงานประจำระยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b>							
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)</b>							
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔	๔	๔	+๔	-	-
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป							
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>							
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>๕๕</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร (วุฒิการศึกษาสูงสุด)

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช.หรือ เทียบเท่า	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	-	๑๒	๕	-	๑๗
ข้าราชการหรือพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๒	-	-	๒
พนักงานจ้าง	๒	๙	๑๐	๑๑	-	-	๓๒
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>๒๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>๕๑</b>
คิดเป็นร้อยละ	๓.๙๒	๑๗.๖๔	๑๙.๖๐	๔๙.๐๑	๙.๘๐	-	๑๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ๒. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ๕. นักบริหารงานการศึกษา	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖. ครู	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔. นายช่างโยธา

## ๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
บริหารท้องถิ่น						๑		๑	๒
อำนาจการท้องถิ่น						๒	๑	๑	๔
วิชาการ			๒			๑		๑	๔
ทั่วไป				๑	๒	๓	๑		๗
ข้าราชการหรือพนักงานครู						๒			๒
รวม			๒	๑	๒	๙	๒	๓	๑๙
คิดเป็นร้อยละ			๑๐.๕๒	๕.๒๖	๑๐.๕๒	๔๗.๓๖	๑๐.๕๒	๑๕.๗๘	๑๐๐

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับที่	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานการศึกษา	๑	-	-	๑
๒	ผู้ดูแลเด็ก (งบจัดสรร)	๑	-	-	๑
	รวม	๒	-	-	๒



## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ประกอบกับหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พ.ค.๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มโดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากรในสังกัดไว้ดังนี้

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ได้รับการพัฒนาความรู้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ โครงการ/หลักสูตร/รายวิชา

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึด ประโยชน์ของส่วนรวม รวมถึงมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้าง และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือสถาบันการศึกษา ฯลฯ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ นโยบายของรัฐบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. การประชุมสัมมนา หรือประชุมชี้แจงเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสังกัด โดยเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๔. การสอนงาน การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากร ผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕. การให้คำปรึกษา เป็นวิธีการที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นวิธีการที่ช่วยประหยัดงบประมาณขององค์กร

๘. การประชุมประจำเดือน องค์กรการบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจัดให้มีการประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกคนอย่างน้อยสองเดือนต่อหนึ่งครั้ง

### ๓.๔ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์กรการบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงาน โดยจะต้องยึดมั่นในจริยธรรมหลักของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อันประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย และให้ยึดถือเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม กับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน ทุกกอง เพื่อปฏิบัติและกำกับดูแลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดให้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มนี้อย่างเคร่งครัดด้วย

### ๓.๕ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มสามารถวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามหลักสูตรสายงานโดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา สูงสุด	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายพงศ์ศักดิ์ ชาลีเขียว	ปลัด อบต.	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๖ ปี ๓ เดือน	นักบริหารงาน อบต.	-	-	-	
๒	นางอชรา พลายละหาร	รองปลัด อบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี - เดือน	นักบริหารงาน อบต.	-	-	-	
๓	จ.อ.ไชยสิทธิ์ ประทุมมาศ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙ ปี ๓ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๔	น.ส.วิยะดา ล้อมงคลทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๕ ปี - เดือน	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๕	นายศราวุธ ดีเชื่อนเพชร	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๘ เดือน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๖	น.ส.ณัฏฐ์พรรษ พรหมมณี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ปี ๑๐ เดือน	จนท./จพง.ธุรการ	-	-	-	
๗	น.ส.สุธีรัชต์ ทาเหล็ก	ผอ.กองคลัง	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	
๘	น.ส.อรทัย จันทรเพ็ญ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๔ เดือน	จนท./จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	
๙	นางเยาวพรรณ พักช้าง	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๗ ปี ๑๐ เดือน	-	/	-	-	
๑๐	น.ส.เทียมจันทร์ ดวงจันทร์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๙ ปี - เดือน	-	/	-	-	
๑๑	น.ส.จินดาบุษ ธีระวงศ์ภิญโญ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๔ ปี ๗ เดือน	-	/	-	-	
๑๒	นายพิษณุ เอมสมบูรณ์	ผอ.กองช่าง	ต้น	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๖ ปี - เดือน	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๓	นายสมบัติ พันธุ์เนร	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๙ ปี - เดือน	ช่าง/นายช่างโยธา	-	-	-	
๑๔	นายทนงค์ศักดิ์ รอดอำพันธุ์	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๕ เดือน	-	/	-	-	
๑๕	จ.อ.อดิโรก บุญมีรอด	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗ ปี ๓ เดือน	-	/	-	-	
๑๖	นางปรียา ปาลพันธุ์	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๙ เดือน	นักบริหารการศึกษา	-	-	-	
๑๗	นางฉโลม โพธิ์ทอง	ครู	ค.ศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	/	-	
๑๘	น.ส.วันทนี มาลาพันธุ์	ครู	ค.ศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๗ เดือน	-	-	/	-	
๑๙	นายดุสิต ท่วมจันทร์	นักวิชาการตรวจสอบฯ	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร

การพัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มได้กำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงานของตำบลตามแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ว่า “เป็นองค์กรคุณภาพด้านการบริหารจัดการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาคูคลากร และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม จึงกำหนดพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ๑) พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาคูคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในองค์กร
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปนะพฤติปฏิบัติตามค่านิยม ดังนี้

**"ทำงานอย่างมืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล มีใจบริการเพื่อประชาชน"**

### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาคูคลากรท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาคูคลากร ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

- ๑) บุคลากร มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีการวางแผนพัฒนาคูคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร



## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	-	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒)โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขฯ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๕๐)	๒	-	๑	๕๐,๐๐๐	-	๒๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>๒</b>	<b>๖๕,๐๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๔๐,๐๐๐</b>		

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	โครงการ/หลักสูตรในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องต่อไปนี้ -ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน -ทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน -สมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงาน	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดที่ เข้ารับการฝึกอบรมหรือมีการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศ (ร้อยละ ๕๐)	๑๙	๑๙	๑๙	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ฝึกอบรม/ ประชุมชี้แจง/ e-Learning	จัดส่งเข้ารับการพัฒนากับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนแปลง	กิจกรรมส่งเสริมให้รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	บุคลากรได้รับความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงานและใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างปลอดภัย อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	ประชุมชี้แจง/ e-Learning/ การสอนงาน	เข้ารับการพัฒนากับหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning หรือการสอนงาน
<b>รวม</b>			<b>๗๐</b>	<b>๗๐</b>	<b>๗๐</b>	<b>๒๐๐,๐๐๐</b>	<b>๒๐๐,๐๐๐</b>	<b>๒๐๐,๐๐๐</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมการเรียนรู้ หลากหลายช่องทาง	๑.กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (ร้อยละ ๖๐)	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	e-Learning	สถาบันการศึกษา/ ผู้ให้บริการทาง วิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๑.กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และ/หรือคู่มือการให้บริการ ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการ ที่มีการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและ/หรือ คู่มือการให้บริการ ประชาชน อย่างน้อย ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	การฝึกปฏิบัติ	อบต.มะขามล้ม
<b>รวม</b>			<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินงาน
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ มี คุณธรรมจริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมสัมมนาธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ	อบต.มะขามล้ม
	๒) กิจกรรมด้านทุจริตคอร์รัปชัน และ/หรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การป้องกันการทุจริต ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ร้อยละของบุคลากรที่ ร่วมประกาศเจตนารมณ์ และเข้าร่วมกิจกรรมฯ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	การฝึกปฏิบัติ	อบต.มะขามล้ม
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาศักยภาพ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้าง ความสามัคคีใน องค์กร	โครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๕๑	๕๑	๕๑	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน	อบต.มะขามล้ม
<b>รวม</b>			<b>๑๕๓</b>	<b>๑๕๓</b>	<b>๑๕๓</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>	<b>๑๒๐,๐๐๐</b>		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	-	๒	๖๕,๐๐๐	-	๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคูคณากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๙</b>	<b>๗</b>	<b>๙</b>	<b>๓๘๕,๐๐๐</b>	<b>๓๒๐,๐๐๐</b>	<b>๓๖๐,๐๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบของบุคลากร

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้พัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ทราบ

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผลพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว ทั้งนี้ควรรายงานผลการติดตามและประเมินผลดังกล่าวให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบด้วย

#### เครื่องมือ/วิธีการที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ขั้นตอน	เครื่องมือ	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ
๑. ก่อนรับการพัฒนา	๑. แบบแสดงเจตจำนงของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ๒. แบบประเมินก่อนเข้ารับการพัฒนา	๑. เพื่อให้ทราบถึงเจตจำนงของบุคลากรในการนำความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้ทราบถึงระดับความคาดหวัง ความคุ้มค่าและประโยชน์ที่จะได้รับ	๑. ผู้บังคับบัญชา ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. หลังเข้ารับการพัฒนา	๑. แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๒. รายงานผลการฝึกอบรม	๑. เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้และประโยชน์ที่ได้รับหลังเข้ารับการพัฒนา ๒. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้รับให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	๑. ผู้บังคับบัญชา ๒. ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วัน  
กลับจากการเข้ารับการพัฒนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยมีการพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน  
ก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรหรือการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา  
อบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชามีการนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ  
หรือกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance  
Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี  
(เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รวบรวม รายงานและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอต่อ  
ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม สามารถ  
ปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
จังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน  
อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี  
ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ  
นโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม  
ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา





## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ตามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อที่ ๓ นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ กำหนดว่า องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน และทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ได้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาสมรรถนะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งเสริมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร

ประกอบกับ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้มจึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละกอง/สำนัก ว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยสรุปโครงการและงบประมาณตามยุทธศาสตร์ได้ดังนี้

### สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามล้ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	-	๒	๖๕,๐๐๐	-	๕๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	
รวม		๙	๗	๙	๓๘๕,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	

