



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

(1 ตุลาคม 2568 - 30 กันยายน 2569)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์	2
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาศูนย์	3
2.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3
2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง	4
2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของศูนย์ (SWOT)	4
ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาศูนย์	5
3.1 เป้าหมายของการพัฒนา	5
3.2 หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	6
3.3 รายละเอียดหลักสูตร/โครงการพัฒนาประจำปี 2569	7
ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	8
4.1 วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ	8
4.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์และแผนการดำเนินงาน	8
ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์	9

ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล

1.1 หลักการและเหตุผล

1) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

3) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สามารถปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. เพื่อให้มีเครื่องมือในการส่งเสริมศักยภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้บุคลากรมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
4. เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมการให้บริการประชาชน

1.3 ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผน

กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ครอบคลุม 5 มิติ ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ, หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่, หลักสูตรทักษะเฉพาะของตำแหน่ง, หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

2.1 การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งมิติด้านภารกิจได้ดังนี้:

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน: การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ระบบระบายน้ำ การประปา และไฟฟ้าแสงสว่าง
- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต: การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงบำรุงการทำมาหากินของราษฎร
- ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม: การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการจัดการมลพิษ

2.2 ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก: ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน, ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต, ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย, ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, ด้านการส่งเสริมการศึกษา และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง: ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี, ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ และการส่งเสริมการเกษตรกรรม

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทชุมชนได้ดี 2. มีการทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน 3. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้เพื่อความเร็ว	1. บุคลากรบางส่วนยังต้องการการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพิ่มเติม 2. การทำงานในลักษณะเชิงรุกยังขาดการบูรณาการในบางส่วนงาน 3. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังในบางตำแหน่งเร่งด่วน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยช่วยให้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้และข้อมูลกฎหมายได้ง่ายขึ้น 2. ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานและให้ความร่วมมือดี	1. ระเบียบ กฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความสับสนในวิธีปฏิบัติงาน 2. ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานภารกิจทั้งหมด

ส่วนที่ 3 หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

3.1 เป้าหมายของการพัฒนา

เชิงปริมาณ: บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

เชิงคุณภาพ: บุคลากรนำความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

3.2 รายละเอียดหลักสูตร/โครงการพัฒนาประจำปี 2569

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมายการดำเนินการ
1	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารงานระดับสูงและกฎหมายใหม่	ปลัด อบต. 1 ครั้ง/ปี
2	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัด	เพื่อพัฒนาระบบงานสารบรรณและการบริหารงานทั่วไป	หัวหน้าส่วนงาน 1 ครั้ง/ปี
3	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง	เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุภาครัฐ	ผู้อำนวยการกองคลัง 1 ครั้ง/ปี
4	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง	เพื่อพัฒนาทักษะการควบคุมงานก่อสร้างและแบบแปลน	ผู้อำนวยการกองช่าง 1 ครั้ง/ปี
5	หลักสูตรผู้บริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาท้องถิ่น	หัวหน้าส่วนงาน 1 ครั้ง/ปี

6	หลักสูตรนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นเชิงกล ยุทธ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 1 ครั้ง/ปี
7	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อพัฒนามาตรฐานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กและสื่อ นวัตกรรม	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี
8	หลักสูตรเกี่ยวกับงาน บุคลากร/นักทรัพยากร บุคคล	เพื่อพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลท้องถิ่น (LHR)	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 1 ครั้ง/ปี
9	หลักสูตรนักวิชาการ สุขาภิบาล	เพื่อพัฒนาการจัดการขยะ มูลฝอยและสิ่งแฉะล้อม ชุมชน	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี
10	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือ กฎหมายท้องถิ่น	เพื่อพัฒนาทักษะการวินิจัย อุทธรณ์และงานวินัย	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 1 ครั้ง/ปี
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนา ชุมชน	เพื่อพัฒนาทักษะการ ส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการ สังคม	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี
12	หลักสูตรนักวิชาการเงินและ บัญชี	เพื่อความถูกต้องในการ จัดทำบัญชีผ่านระบบ e- LAAS	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ พัสดุ	เพื่อซักซ้อมความเข้าใจ พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างฯ	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี
14	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูก สร้าง	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ ปี

15	หลักสูตรช่างโยธา / นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาทักษะวิศวกรรมและการสำรวจราคาประเมิน	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี
16	หลักสูตรช่างสำรวจ / นายช่างสำรวจ	เพื่อความแม่นยำในการใช้เครื่องมือและระบบแผนที่ GIS	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี
17	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก	เพื่อยกระดับทักษะการดูแลเด็กปฐมวัยตามหลักจิตวิทยา	ครูและผู้ดูแลเด็ก 1 ครั้ง/ปี
18	หลักสูตรพนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป	เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่และจิตบริการ	พนักงานจ้างทุกคน 1 ครั้ง/ปี
19	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ (ตรี/โท)	เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิและความรู้เฉพาะทางในงานท้องถิ่น	ตามหลักเกณฑ์ทุนการศึกษา
20	การส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตและธรรมาภิบาล	บุคลากรทุกคน 1 ครั้ง/ปี

ส่วนที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ (Vision): "ข้าราชการส่วนท้องถิ่นบึงมะลูมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน"

ค่านิยมหลัก: "มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน"

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2569

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	งบประมาณ
1	โครงการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	400,000 บาท
2	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารและบุคลากร	ผู้บริหารและพนักงานมีความรู้และแนวคิดใหม่มาพัฒนางาน	400,000 บาท
3	โครงการอบรมความรู้ด้านกฎหมายในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	20,000 บาท
4	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	บุคลากรมีคะแนนประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน	ไม่ใช้งบประมาณ
5	การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-Learning ของ ก.พ. หรือ สปร.	บุคลากรผ่านการเรียนรู้อย่างน้อยคนละ 1 วิชา/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ

6	กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน (5ส) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กร	ทุกกองงานผ่านเกณฑ์การ ตรวจประเมิน 5ส	ไม่ใช้งบประมาณ
---	--	---	----------------

ส่วนที่ 5 การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- 1) กำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมพัฒนาทุกคน ต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงมะลู ภายใน 7 วันทำการนับตั้งแต่มิได้กลับจากการอบรม
- 2) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของงานก่อนและหลังการได้รับการพัฒนาความรู้
- 3)ให้นำผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment: LPA) ในมิติด้านการบริหารงานบุคคล มาเป็นตัวชี้วัดหลักในการควบคุมคุณภาพแผนงานพัฒนาบุคลากร
- 4) ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อทำหน้าที่สรุปผลภาพรวมและนำมาปรับปรุงแผนการพัฒนาบุคลากรในรอบปีถัดไปให้มีประสิทธิภาพสูงสุด