



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก

ที่ รบ ๗๑๒๐๑ / --

วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก

### เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

### ข้อเท็จจริง

งานบุคคลได้ดำเนินการสำรวจความต้องการอบรมของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว จากกลุ่มตัวอย่าง ๒๘ คน ปรากฏมีความต้องการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสายงาน จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕๗ มีความต้องการอบรมหลักสูตรงานสารบรรณของหน่วยงานราชการ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีความต้องการอบรมหลักสูตรตามสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และผลวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมฝึกอบรมแยกเป็นรายปี และจะดำเนินการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต่อไป

### ข้อกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือสั่งการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### ข้อพิจารณาหรือข้อเสนอแนะ

เห็นควรอนุมัติให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวศศิวิมลกาญจน์ ศิริบุตร)

นักทรัพยากรบุคคล

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก

(นางนาถนภา ป้อมน้อย)

หัวหน้าสำนักปลัด

/เรียน.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก

**-เห็นควรอนุมัติ**

.....  
.....

*Sms*

(นายธนพงษ์ ปัญญากาญจน์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก

ความเห็นนายก อบต.

- อนุมัติตามเสนอ  
 ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

.....

(นายเอกชัย สุพานิชวรภาชน์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก



แผนการพัฒนาศุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

แผนการพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หัก อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			อบต.	หน่วยงานอื่น				
๑	<p>การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการแก่บุคลากร (ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน)</p> <p>- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ประชุมสัมมนาพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวทางที่ใช้ในการปฏิบัติราชการทั่วไป</p>	ทุกตำแหน่ง		✓	ฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๕๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่ง
๒	<p>การอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หรือตามสายงาน ได้แก่ (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารการศึกษา</p> <p>- หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>- หลักสูตรนิติกร</p> <p>- หลักสูตรวิศวกรโยธา</p> <p>- หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน</p> <p>- หลักสูตรนายช่างโยธา</p> <p>- หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>- หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <p>- หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p> <p>- หลักสูตรสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ</p> <p>- หลักสูตรสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้าง</p>	ตามตำแหน่งที่เปิดอบรม		✓	ฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา/ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๕๐,๐๐๐	เฉพาะตำแหน่ง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			อบต.	หน่วยงานอื่น				
๓	การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารตามหลักการบริหาร (ด้านการบริหาร) - จัดอบรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารตามหลักการบริหาร เช่น การพัฒนาความรู้ทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่	ทุกตำแหน่ง	✓	✓	ฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๐๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่ง
๔	โครงการการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ของบุคคลและคุณภาพในการให้บริการ (ด้านคุณสมบัติส่วนตัว) - จัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของ อบต. เช่น จัดกิจกรรมการทำบุญร่วมกัน จัดกิจกรรมจิตอาสาต่างๆ จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น - จัดโครงการอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	ทุกตำแหน่ง	✓		อบรม/ประชุมสัมมนา/ ศึกษาดูงาน/จัดกิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๓๐๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่ง
๕	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม (ด้านศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม และวินัย) - จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการแก่บุคลากรของ อบต. พร้อมทั้งส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร เช่น เข้าวัดพัฒนาจิต จัดกิจกรรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์หลักประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่บุคลากร จัดทำโครงการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาและเสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	ทุกตำแหน่ง	✓		รณรงค์ประชาสัมพันธ์/จัด กิจกรรม/	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๖๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่ง
๖	โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้าน IT - จัดอบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เช่น พัฒนาความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร การใช้โปรแกรมเฉพาะด้าน การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทั่วไป เป็นต้น	ทุกตำแหน่ง	✓	✓	ฝึกอบรม/การสอนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๖๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่ง

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยดำเนินการ		วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
			อบต.	หน่วยงานอื่น				
๗	การนิเทศและสอนงานบุคลากรบรรจุใหม่ - นิเทศและสอนงานให้ความรู้ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ทุกตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	✓	✓	ปฐมนิเทศ/การสอนงาน/ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๑๐,๐๐๐	ตำแหน่งที่บรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน
๘	การส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากร - ส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทแก่บุคลากร	ทุกตำแหน่งตามหลักเกณฑ์		✓	ศึกษาตามหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๓๖๐,๐๐๐	ทุกตำแหน่งตามหลักเกณฑ์
๙	การถ่ายทอดความรู้ผ่านที่ประชุมส่วนราชการประจำเดือน - ให้มีการถ่ายทอดความรู้เพื่อนำเสนอความรู้หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ได้จากการอบรม/สัมมนา โดยให้บุคลากรที่ได้ไปอบรม/สัมมนาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรผ่านการประชุมส่วนราชการประจำเดือน	ทุกตำแหน่ง	✓		นำเสนอผ่านที่ประชุมประจำเดือน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	-	ทุกตำแหน่ง

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>๖. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนักเกินไปทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> <li>๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน</li> </ol>
โอกาส	ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> <li>๔. ถนนเพชรเกษมกว้างมากเกินไปการติดต่อสองฝั่งไม่สะดวก การให้บริการล่าช้า</li> </ol>

การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง (swot)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li><li>2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li><li>2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li><li>5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>