



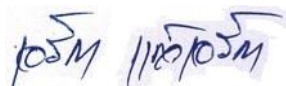
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหมจึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายเจริญ แก้วเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม
อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม

พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล ๑
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๒
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล ๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๔

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ๕

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ๖

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๗

ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล ๘

- แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๙
- แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘ ๑๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้ระการที่องค์กรหนึ่ง) จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า "ทรัพยากรบุคคล" เป็น "ทุน" (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม๒๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีการกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ ร่วมกัน รวมทั้งการ ปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ สาธารณะที่ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติจะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดีและสมดุลงกับสภาพแวดล้อมทางสังคมองค์กร และหน้าที่ที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้าและแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societa Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรู้สึกชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรมความพลอดภัยและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Ogarizational Objctive) เพื่อตระหนักว่าการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objctive) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้ สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญา จ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่างับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนาแก้ไขปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง และดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่ด้วยองค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยาก ยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้านงานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงานหลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์คนที่มีความเชี่ยวชาญในการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงาน มาก ขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่ องค์กรจะจ้างงานได้ตามจำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่าย ค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

/๕.๖ การวางแผน...

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

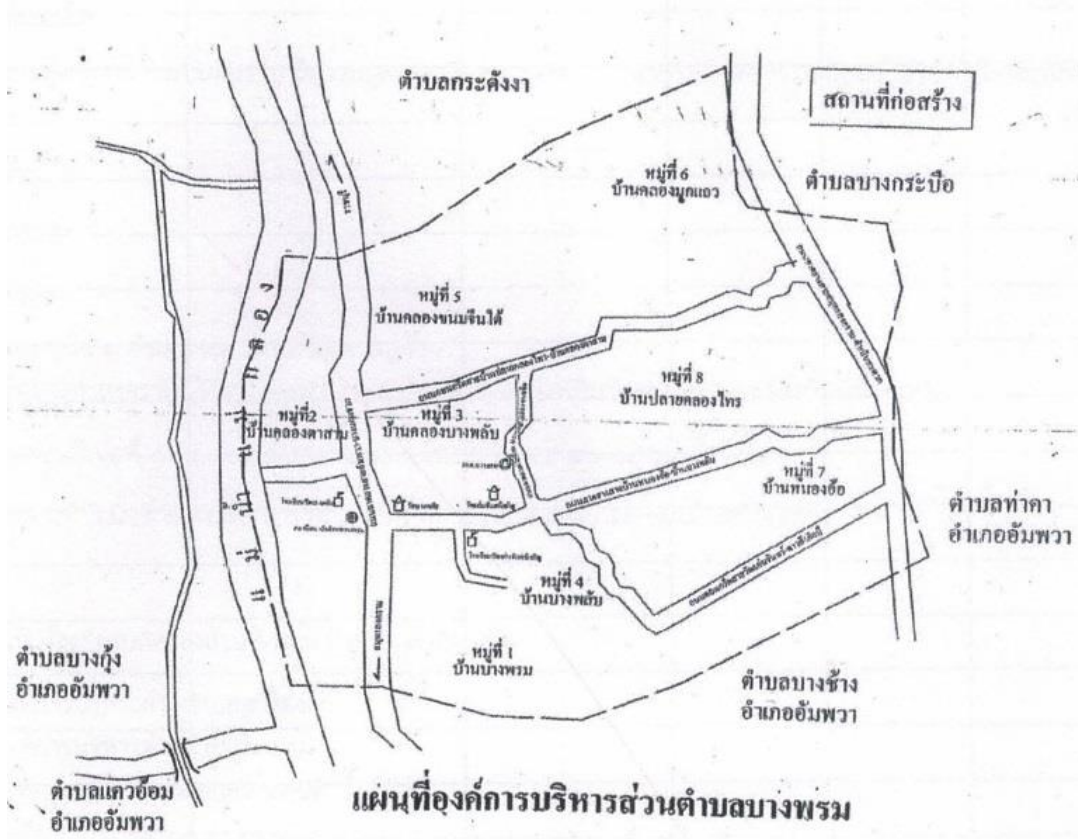
๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ๖.๑ สามารถปรับปรุงใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- ๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- ๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่งานอื่นในองค์กร
- ๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- ๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนตำบล



ตำบลบางพรหมเป็นตำบลหนึ่งของอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ตั้งอยู่ทิศใต้ของอำเภอบางคนที ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางคนที ระยะทาง ๒.๕ กิโลเมตร
เนื้อที่ (แสดงเนื้อที่โดยประมาณเป็นตารางกิโลเมตรและไร่)

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม อยู่ในเขตภาคกลางตอนล่าง สภาพของดินเป็นดินร่วนปนทราย ไม่มีภูเขาหรือเกาะ มีแม่น้ำแม่กลองผ่านบริเวณท้องที่อำเภอบางคนที และอำเภอบ้านแพ้ว ไปออกทะเลอ่าวไทย ที่บริเวณปากแม่น้ำแม่กลองในเขตอำเภอมืองสมุทรสงคราม นอกจากนี้มีลำคลองใหญ่น้อยมากมาย แยกจากแม่น้ำแม่กลอง ๓๓๘ คลอง ลำประโดง ๑,๙๔๗ ลำประโดง กระจายอยู่ทั่วพื้นที่เป็นพื้นที่เขตนํ้าจืด จากสภาพภูมิประเทศเช่นนี้ทำให้เกิดความสะดวกในด้านการคมนาคมทางน้ำ และการประกอบอาชีพด้านกสิกรรม

ทิศเหนือ	จรดตำบลกระดังงา
ทิศใต้	อำเภอบ้านแพ้ว จรดตำบลบางช้าง
ทิศตะวันตก	จรดแม่น้ำแม่กลอง
ทิศตะวันออก	จรดตำบลบางกระบือ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดสมุทรสงครามตั้งอยู่ชายฝั่งทะเลติดต่อกับอ่าวไทยจึงได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ จากอ่าวไทยและทะเลจีนใต้ พัดเอาฝนมาตกในฤดูฝนมากพอสมควร ประกอบกับอยู่ใกล้ทะเลจึงมีความชุ่มชื้นอยู่เสมอ ในฤดูหนาวอากาศจึงไม่หนาวจัด ในฤดูร้อนไม่ร้อนจนเกินไปอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ประมาณ ๒๘ องศาเซลเซียส พายุและฟ้าคะนองจะเกิดขึ้นในระหว่างฤดูฝนและฤดูร้อนคือระหว่างเดือนเมษายนและพฤษภาคม ซึ่งเป็นระยะเวลาก่อนที่จะมีมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ นอกจากนี้อาจได้รับพายุดีเปรสชัน ซึ่งเคลื่อนตัวจากทะเลจีนใต้เข้ามาทางฝั่งเวียดนามในสภาพของพายุไต้ฝุ่นหรือโซนร้อน ทำให้ฝนตกหนักต่อเนื่องกันและอาจก่อให้เกิดอันตรายได้

๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินเป็นดินร่วน มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตรกรรม มีแม่น้ำลำคลองไหลผ่านหลายสายทั่วทั้งพื้นที่

๒ การปกครอง/ด้านการเมือง

๒.๑ เขตปกครอง

เขตการปกครอง

อำเภอ แบ่งออกเป็น อำเภอ๓๖ ตำบล ๒๘๔ หมู่บ้าน

๑. อำเภอเมืองสมุทรสงคราม มีเนื้อที่ ๖๙.๐๕๗ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕๗ ของพื้นที่ทั้งจังหวัด

๒. อำเภออัมพวา มีเนื้อที่ ๑๗๐.๑๖๔ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘๔ ของพื้นที่ทั้งจังหวัด

๓. อำเภอบางคนที มีเนื้อที่ ๗๗.๔๘๖ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๙ ของพื้นที่ทั้งจังหวัด

อำเภอบางคนที มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗ แห่ง คือ

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางสะแก
- องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่
- องค์การบริหารส่วนตำบลกระดังงา
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะโนรา
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม
- องค์การบริหารส่วนตำบลจอมปลวก

ตำบลบางพรม อยู่ในเขตการปกครองของอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม มีเขตติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านบางพรม
- หมู่ที่ ๒ บ้านคลองตาสาม
- หมู่ที่ ๓ บ้านคลองบางพลับ
- หมู่ที่ ๔ บ้านบางพลับ
- หมู่ที่ ๕ บ้านคลองขมิ้นจันท
- หมู่ที่ ๖ บ้านคลองมุกแก้ว
- หมู่ที่ ๘ บ้านคลองหนองอ้อ
- หมู่ที่ ๘ บ้านคลองโพธิ์

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลบางพรหม กำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบล และบุคลากร จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบล และบุคลากร ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหม ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวเองพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร (ด้านการบริหารงานบุคคล)

จุดแข็ง (Strength) ๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ และ ด้านพัฒนาบุคลากร ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้งานเป็นผลดีต่อการติดต่อประสานงาน ๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	จุดอ่อน (Weakness) ๑. บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วน ราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๓. บุคลากรยังขาดทักษะในด้านระบบสารสนเทศ และ IT ในการปฏิบัติงาน ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเท กำลังกาย และความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunity) ๑. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีหลักสูตรในการฝึกอบรมหลากหลาย	ข้อจำกัด (Threst) ๑. ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการ และระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ๒. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายฝึกอบรมสูง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรหมจึงต้องได้รับ การพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะแนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การ บริหารงานและปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนตำบลบางพรหม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐"

๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบาย และปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านหน้าที่ Functionnal Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำ ประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความ ต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสม กับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและความคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานเทศบาลบรรลุ เป้าหมาย ส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม

มีความต้องการและความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

๔. เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

ส่วนที่ ๕

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพรม ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งให้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่าโครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งหรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันทั่วทั้งที่

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยาย ขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่ง บ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง (ปรับปรุงตามความเหมาะสม)	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด	←											→
๒	การสร้างขวัญและกำลังใจ การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด							↔					↔
๓	การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด	←											→
๔	การสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อเป็นพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด	←											→

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ											
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	การจัดส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ตามความเหมาะสม ตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ หรือตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	๓๖๕,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ	←										→	
๒	การฝึกอบรม/การส่งเสริมความรู้การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ	←										→	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในองค์กร

[illegible]

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
๑. ปลัด อบต./รองปลัด อบต.	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานคลัง ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๓๕,๐๐๐
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

ตำแหน่ง	วัตถุประสงค์	หลักสูตร	ห้วงระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
๘. นักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๙. นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๑. นิติกร	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนิติกร -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๔. นายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐
๑๕. พนักงานจ้างใน อบต.	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่มากยิ่งขึ้น	-อบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ หน้าที่ -ได้รับการอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๘ /ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม	๑๐,๐๐๐