



แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบ กำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุด ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่พริก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แม่พริก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเรื่องแผนพัฒนา บุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓


(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานที่ดี ที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ เช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านการส่งเสริมความรู้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคาดหวังว่าแผนการพัฒนาหน่วยงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ประกอบกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมาย
๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน
๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑

๑

๒

๒

๓

๙

๙

๑๒

๑๒

๑๓



๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง
๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาศูนย์ในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะพัฒนาศูนย์ให้มีความเป็นเลิศทางบริการ วิชาการและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. จัดระบบการพัฒนาศูนย์ และพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลศูนย์และระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. มีระบบการพัฒนาศูนย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศูนย์อย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ

๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาศูนย์ให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ในการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้นได้วิเคราะห์ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๕ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาศูนย์เป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาศูนย์ด้านกายภาพเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

๑.๑ การคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ การระบายน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและเพื่อการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๒.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น

๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ได้แก่ เขื่อนฝาย อ่างเก็บน้ำ ชุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เน้นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง

๓.๑ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น

๓.๒ การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๕ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ เด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๔.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๕.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๒ การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ เช่น การปลูกป่า

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๓. การบำบัดน้ำเสีย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการเมืองการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ๖ แนวทาง

๘.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมรูปประชาคม

๘.๒ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๘.๓ การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๘.๔ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี

๘.๕ การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๘.๖ การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๙.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

๙.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว

จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้นำมากำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนยัตรากำลังและปรับยัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับ

หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๕. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนค่าจ้างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	ปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนงานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	๔. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน II ของบุคลากร ๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรมฯ ๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๑. วางแผนงานในงบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทาง ปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้ มีความเหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนา ความรู้ให้ตรงสายงานและการ บริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูง ต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบ แรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีสัทธิ ภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๓. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมการ

๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. การพัฒนาตำแหน่งระดับหัวหน้า

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓. การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง

๓.๑ จัดให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การทำงานทดแทนกัน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การประชุมพิเศษ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่ หรือแนะนำการทำงานทดแทนกัน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๑ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

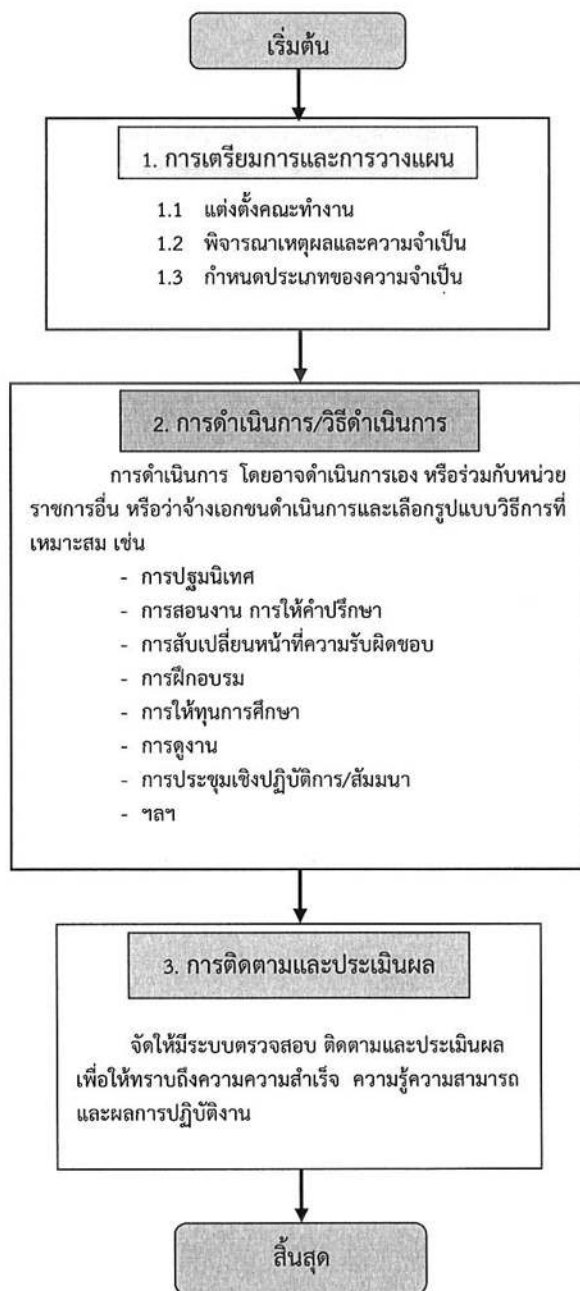
๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการพัฒนาแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๓ การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๒.๔ การฝึกอบรม
- ๒.๕ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๖ การดูงาน
- ๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๒.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ หน่วยงานในจังหวัดจัดตั้งนี้ให้เป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๓.	การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔.	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๕.	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงาน
๖.	การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน	ตามความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๗.	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น

๑๐. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ลป ๗๓๐๐๑/๖๔๖

วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง การขอความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ประกาศใช้พัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องมีการจัดทำพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นใหม่ นั้น

ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต้องส่งแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๓ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓
๒. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ หมวด ๒
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓
๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๗ หมวด ๓ และ ข้อ ๑๒, ๑๓
๕. หนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมหมาย พิกเปี่ยม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แม่พริก

ความเห็น นายก อบต.

เจริญ / ณ. 15.15.15

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อนุญาต

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ๒๒๖/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น อาศัยอำนาจตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ และระเบียบแบบแผนของทางราชการตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทาง ราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีมีคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ลป ๗๓๐๐๑/ ๑๘๖

วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้ง

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่ง

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ตามคำสั่งที่ ๒๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ทราบ

๑. นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว

๒. นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม

๓. นางสาวนฤมล ป่อเครือ

๔. นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ลป ๗๗๐๐๑/๑๖๗

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ๒๒๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ร่วมประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันศุกร์ที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ทราบ

๑. นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว

๒. นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม

๓. นางสาวนฤมล ป่อเครือ

๔. นางสาวชนันธร วงศ์พุทธค



ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

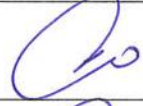
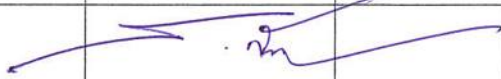
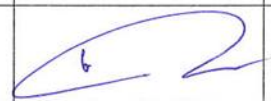
อบต.แม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

วันศุกร์ที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่แจ้งให้ทราบ
- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา
๑. หลักการและเหตุผล
 ๒. วัตถุประสงค์
 ๓. เป้าหมาย
 ๔. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
 ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
 ๖. แนวทางการพัฒนาบุคลากร
 ๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน
 ๘. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา
 ๙. แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
 ๑๐. การติดตามและประเมินผล
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการ
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง
วันศุกร์ที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต.แม่พริก ปฏิบัติหน้าที่ นายก อบต.แม่พริก		
๒	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต.แม่พริก		
๓	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔	นางสาวนฤมล ป่อเครือ	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖	น.ส.ชนันธร วงศ์พุทธคำ	นักทรัพยากรบุคคล		



รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อบต.แม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

วันศุกร์ที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อบต.แม่พริก

ผู้มาประชุม จำนวน ๔ คน

(๑) นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	ประธานกรรมการ
(๒) นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก	กรรมการ
(๓) นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๔) นางสาวณัฐมล ป้อเครือ	นักวิชาการเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
(๖) นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน - คน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่แจ้งให้ทราบ

ประธานฯ - ในวันนี้ เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ในส่วนของรายละเอียดขอให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่ได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบด้วย

นักทรัพยากรฯ - เรียนท่านประธานฯ และคณะทำงานทุกท่าน เนื่องด้วยแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ ๒๕๙ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและระเบียบแบบแผนของทาง

ราชการตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีมีคุณธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ที่จัดทำขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการทุกท่านต้องพิจารณาให้ความเห็นชอบที่ละระดับ ตามเอกสารแนบ

ประธานฯ - ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับการยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในส่วนหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาด้วยครับ

ที่ประชุม - ตามรายละเอียดเอกสารที่แนบที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ดังนี้
หลักการและเหตุผล

ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปเช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อ ความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การ บริหารส่วนตำบลแม่พริก

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ประธานฯ - ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับการยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ในส่วนเป้าหมาย ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายต้องกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อนำไปวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (SWOT) โดยต้อง SWOT พนักงานส่วนตำบลในภาพรวม ว่าเราต้องการพัฒนาบุคลากรให้ไปในทิศทางใด ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่เราต้องกำหนดในส่วนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกโดยยึดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบและขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาด้วยครับ

ที่ประชุม - ในการกำหนดการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกนั้น ที่ประชุมได้วิเคราะห์ตาม ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ทั้งหมด ๙ ยุทธศาสตร์ เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกต้องการ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนา หมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้น สำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาด้านกายภาพเกี่ยวกับ สาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน โดยมี แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง คือ

- ๑.๑ การคมนาคม ทั้งทางบก ทางน้ำ
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๓ การระบายน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ เน้นการพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

- ๒.๑ แหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคได้แก่ บ่อบาดาล สระ ประปา บ่อน้ำตื้น เป็นต้น
- ๒.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรได้แก่เหมืองฝาย อ่างเก็บน้ำขุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ

เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน และรวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๕ แนวทาง

๓.๑ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ส่งเสริมการจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น

๓.๒ การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา

๓.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๓.๕ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การสงเคราะห์คนยากจน คนพิการ

เด็ก และผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เป็นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมโครงการด้านการประกอบอาชีพของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๔.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้

๔.๒ สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๕.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๕.๒ การควบคุมและระงับโรคติดต่อ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนประเพณีอันดีงาม กิจกรรมศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาสีเขียวและสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้เกิดความน่าอยู่และความยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๗.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ การป้องกันการทำลาย การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ เช่น การปลูกป่า

๒. การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๓. การบำบัดน้ำเสีย

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ๖ แนวทาง

๘.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมรูปประชาคม

๘.๒ การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๘.๓ การพัฒนาบุคลากร ทั้งพนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. คณะผู้บริหาร ให้มีความรู้ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๘.๔ การพัฒนารายได้ โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้ วิธีการหารายได้ รวมทั้งระบบการจัดเก็บภาษี

๘.๕ การจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

๘.๖ การให้บริการแก่ประชาชน โดยจัดการให้ประชาชนทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆให้ประชาชนทราบ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการท่องเที่ยว มีแนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง

๙.๑ การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่

๙.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในแหล่งท่องเที่ยว

จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจึงได้นำมากำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ทั้งนี้จากยุทธศาสตร์ทั้ง ๙ ยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนา ๕ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ประชุมจึงนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกอันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทุกคน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ที่ประชุมได้วิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (SWOT) พนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลแม่พริก ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๓. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบ อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงาน มากกว่าจำนวนบุคลากร

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การเข้าถึงระบบสารสนเทศเช่นการค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ตเป็นต้น

๒. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. พนักงานบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

พัฒนาคน

ที่ประชุมได้วิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางบริการวิชาการและบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. จัดระบบการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรและระบบเครือข่ายองค์ความรู้ด้านการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง

๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยเน้นความเป็นมืออาชีพ

๓. สร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. สร้างระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัย สามารถให้บริการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประธานฯ - ตามประเด็นจากยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ซึ่งที่ประชุมได้นำมา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง ข้างต้นจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กระผมขอให้ที่ประชุมได้กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และเป้าประสงค์ ด้วยครับ

ที่ประชุม - ที่ประชุมได้วิเคราะห์จากเอกสารแล้วจึงกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการพัฒนาบุคลากร ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และเป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ	๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอน ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนกำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่	ปรับกระบวนการทัศนวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลัง และปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับการกิจ	๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	

ประเด็นยุทธศาสตร์(ต่อ)	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วน หนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๔. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับ หนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๕. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและ ผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสาร สนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ อย่างแท้จริง	
	๖. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสาร สนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของกรม ๗. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้าน การบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกใน การเรียกใช้ข้อมูล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ บุคลากรกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑. วางแผนงานใช้งบประมาณเพื่อการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่าง ประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓.สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็น ระยะ	๑. การจัดทำแผนการจัด สวัสดิการของข้าราชการให้ สอดคล้องกับความต้องการ ของข้าราชการ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุน ให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงาน และดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากรกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น(ต่อ)	๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักให้นำไป ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์(ต่อ)	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาระบบ สร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้กับ หน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้าง แรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความ เหมาะสมเท่าเทียม ๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ ตรงสายงานและการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความ ต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบ แรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความ ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะคติของ บุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผล ด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่าง เป็นรูปธรรม	๑. มีการสร้างมาตรฐานความ โปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๖ การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น (ต่อ)	๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้าน คุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและ มีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	๓. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยมของกรมส่งเสริมฯ

นัก
ทรัพยากร
บุคคล

อ้างถึงการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ยอบต.แม่พริก เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ที่ประชุมได้เสนอปัญหาเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังคนเปรียบเทียบกับอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ว่าไม่สอดคล้องกับความต้องการ จึงต้องให้พนักงาน ๑ คนรู้ ๓ งานจะได้ปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อมีพนักงานคนใดคนหนึ่งไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ และในส่วนของกองคลัง ซึ่งมีตำแหน่งพัสดุ ว่างลง และไม่สามารถหาคนมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้ ซึ่งทางงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปนั้น กองคลังจึงใช้วิธีการขอใช้พนักงานส่วนตำบลจากสำนักปลัดและกองช่าง มาแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานตำแหน่งพัสดุหมุนเวียนกันไป ซึ่งถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ซึ่งมีความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงานผิดพลาด อีกทั้งในส่วนของกองช่างปัจจุบันนายช่างโยธาจะต้องมีการรับรองแบบด้วย ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเร่งด่วน และในส่วนของการเจ้าหน้าที่ได้ทำการประเมินความรู้ความสามารถของ

ที่ประชุม	พนักงานประกอบการพิจารณาว่าจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องได้รับการอบรมเพิ่ม ขอให้ประชุมพิจารณาในส่วนของแนวทางในการเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานด้วยคะ -ตามที่นักทรัพยากรบุคคลที่นำเสนอมานั้นที่ประชุมเห็นชอบให้พนักงานทุกคนเข้ารับการอบรมทั้งในงานที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเองและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เนื่องจากตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมมานั้น ไม่ใช่สายงานตามตำแหน่งหน้าที่ทำให้พนักงานอาจจะมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นตำแหน่งงานที่มีระเบียบและวิธีการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยให้หัวหน้าส่วนแต่ละกองเป็นผู้พิจารณาหลักสูตรเบื้องต้นรายงานเสนอให้ผู้บริหารพิจารณาอนุญาตต่อไป ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ควรทำแบบประเมินความรู้ความสามารถก่อนอบรมและหลังอบรม นำเสนอให้คณะกรรมการทราบทุกสิ้นปีงบประมาณด้วย
ประธานฯ	- ในส่วนของแนวทางพัฒนาบุคลากร ,ขั้นตอนการดำเนินงาน, หลักสูตรและวิธีการพัฒนา, แผนการพัฒนากุศลการ ๓ ปี และการติดตามและประเมินผล กระผมขอความเห็นและแนวทางจากที่ประชุม เพื่อยที่จะให้ฝ่ายเลขานำไปจัดรวมเป็นรูปแบบนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดลำปางเห็นชอบต่อไป
ที่ประชุม	- แนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่ประชุมเห็นควรกำหนดไว้ ๔ หัวข้อ ดังนี้
	๑. การพัฒนาผู้บริหาร
	๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
	๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
	๒. การพัฒนาตำแหน่งระดับหัวหน้า
	๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมส่งเสริมฯ จัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
	๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส
	๓. การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง
	๓.๑ จัดให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้งตามแต่โอกาส
	๓.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกๆด้าน
	๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
	๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การทำงานทดแทนกัน
	๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
	๔.๒ การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่ หรือแนะนำการทำงานทดแทนกัน
	๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๑ เดือน/ครั้ง
	เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงาน ที่ประชุมเห็นควรกำหนด ดังนี้

๑. การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒. การดำเนินการพัฒนา

๒.๑ การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การปรับเปลี่ยน

หน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๓. การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

ที่ประชุมเห็นควรกำหนดให้มีหลักสูตรและวิธีการพัฒนาดังนี้

๑. หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตามแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของพนักงานทุกคน ทั้งนี้การวิเคราะห์ความจำเป็น สภาพปัญหา ข้อมูล ความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของตนเองอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น จึงให้พนักงานส่วนตำบล ระบุนความต้องการเข้าอบรมในหลักสูตรใด เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน สามารถนำสิ่งที่

ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรมทั้งสำนักปลัด , กองคลัง และกองช่าง ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม
๑	น.ส.สมหมาย พักเปี่ยม	หัวหน้าสำนักปลัด	หลักสูตรสำหรับที่เกี่ยวกับตำแหน่งนักบริหารทั่วไป และงานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ต้องปฏิบัติในสำนักปลัดตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๒	นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ	นักทรัพยากรบุคคล	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และหลักสูตรที่เกี่ยวกับกฎหมายงานบุคคลตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๓	นายโสฬส มุ่ยแดง	นักพัฒนาชุมชน	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๔	นายนิรันดร์ ยะฟู	นักวิเคราะห์	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๕	น.ส.วันวิสาข์ โพร	นักวิชาการศึกษา	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๖	น.ส.ปราณีต เครือคำวัง	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๗	นายศรีณย์ มะหลีกแก้ว	เจ้าพนักงานป้องกัน	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๘	น.ส.นฤมล ป่อเครือ	นักวิชาการเงินฯ	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๙	นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง	หลักสูตรสำหรับที่เกี่ยวกับตำแหน่งนักบริหารงานช่าง และงานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ต้องปฏิบัติในสำนักปลัดตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม
๑๐	นายอุทัย ปลัดชู	นายช่างโยธา	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๑๑	นายสมคิด ย่อธิงค์	นายช่างโยธา	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย
๑๒	น.ส.กาญจณี ศรีวิชัยวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	หลักสูตรสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

๒. วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

๒.๑ การปฐมนิเทศ

๒.๒ การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๒.๓ การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๔ การฝึกอบรม

๒.๕ การให้ทุนการศึกษา

๒.๖ การดูงาน

๒.๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ ที่ประชุมเห็นควรกำหนดแนวทาง เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆทั้งนี้ให้เป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ
๒.	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆหน่วยงานในจังหวัดจัด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามความต้องการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๓.	การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพ
๔.	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๕.	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงาน
๖.	การสรรหาเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อการบริหารงาน	ตามความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๗.	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการทำงานเบื้องต้น

และหัวข้อสุดท้ายการติดตามและประเมินผล ที่ประชุมกำหนดให้มีการติดตามและประเมินผล ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

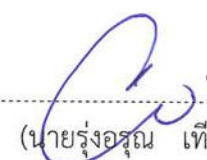
๑. การใช้แบบสอบถาม/ แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ประธานฯ - ที่ประชุมมีท่านใดมีข้อซักถามหรือไม่ หากไม่มีกระผมขอขอบคุณทุกท่านและขอปิดการประชุมครับ
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๒๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก



ที่ ลป ๗๗๐๐๑ / ๕๕๑

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๔๒๒/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก
จังหวัดลำปาง ๕๑๑๘๐

๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง

อ้างถึง ๑. หนังสือ ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๓๕๖ ลว. ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

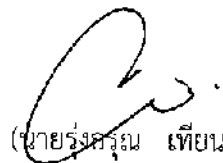
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน ๒ เล่ม
๒. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	จำนวน ๒ เล่ม
๓. ตารางสรุปจำนวนบุคลากรและภาระค่าใช้จ่าย	จำนวน ๑ ฉบับ
๔. เอกสารประกอบ	จำนวน ๑๒ ฉบับ
๕. สำเนาหนังสืออำเภอแม่พริก	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึงจังหวัดลำปาง ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ที่จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้จังหวัดลำปาง ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ตรงตามหนังสือที่อ้างถึง เรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้ อนึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้รายงานให้อำเภอแม่พริกทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายรุ่งสรณ์ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์ ๐ - ๕๔๒๙ - ๙๖๘๒

โทรสาร ๐ - ๕๔๒๙ - ๙๔๕๒

www.maephrik.net

ท่านเลขา

สงวนสิทธิ์

๒๕๖๓

ที่ ลป ๗๓๐๐๑/๕๖๒



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๔๒๒/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก
จังหวัดลำปาง ๕๒๑๘๐

๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอแม่พริก

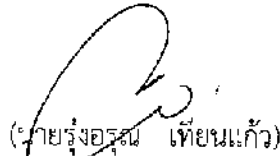
อ้างถึง ๑. หนังสือ ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๓๕๖ ลว. ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึงจังหวัดลำปาง ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ที่จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้จังหวัดลำปาง ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ในกรณีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ตรงตามตามหนังสือที่อ้างถึง เรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป อนึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้รายงานให้จังหวัดลำปางทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์ ๐ - ๕๔๒๙ - ๙๖๘๒

โทรสาร ๐ - ๕๔๒๙ - ๙๔๕๑

www.maephrik.net

ตารางสรุปจำนวนบุคลากร และภาระหน้าที่ : จัดทำตามการบริหารงานพิเศษขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแผนยุทธการกำลัง 3 ปี (2564 - 2565) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่พริก จังหวัดลำปาง

ข้อมูลทั่วไป		ข้อมูลการดำเนินงาน										ข้อมูลทางการเงิน										
		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน		งบดำเนินงาน				
ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ			
1	งบดำเนินงาน	16	13	3	3	-	14	14	7	5	20	35	1,640,110	5,439,330	-	2,023,320	736,000	822,130	1,272,130	9,811,150	40,725	41,500,000

ที่ ลป ๓๓๐๐๑ /๕๕๒



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
๔๒๒/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลแม่พริก อำเภอมะพริก
จังหวัดลำปาง ๕๒๓๘๐

๖ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอแม่พริก

อ้างถึง ๑. หนังสือ ที่ ลป ๐๐๒๓.๒/ว๑๕๓๕๖ ลว. ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึงจังหวัดลำปาง ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ที่จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลใช้บังคับได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้จังหวัดลำปาง ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ตรงตามตามหนังสือที่อ้างถึง เรียบร้อยแล้ว เพื่อเสนอ ก.อบต. จังหวัดลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป อนึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริกได้รายงานให้จังหวัดลำปางทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการฯ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

โทรศัพท์ ๐ - ๕๔๒๙ - ๘๖๘๒

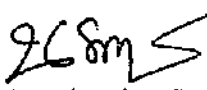
โทรสาร ๐ - ๕๔๒๙ - ๙๔๕๒

www.maaphrik.net

นางสาว... นักพิมพ์

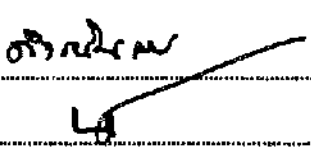
เรียน นายอำเภอแม่พริก

- จ.ลำปาง แจ้ง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตราจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อแจ้งให้ อบต.ในพื้นที่ทราบและดำเนินการ (รายละเอียดตาม นส.จ.ลำปาง ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๖๘ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓)
- เห็นควรแจ้ง อบต.ในพื้นที่ทราบและดำเนินการต่อไป
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้


(นายนิพนธ์ รัชไชยไพศาลนท์)
ท้องถิ่นอำเภอแม่พริก

อบต. แม่พริก
☒ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ อื่นๆ.....

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
เลขที่รับ.....
วันที่..... ๐๑ ต.ค. ๒๕๖๓
เวลา.....


(นายนิพนธ์ รัชไชยไพศาลนท์)
นายอำเภอแม่พริก

เรียน ทนาย
- จี้ ทนายให้ทนายให้ข้อมูลพินิจ
- ทนายให้ข้อมูลพินิจ
- ทนายให้ข้อมูลพินิจ
- จี้ ทนายให้ทนายให้ข้อมูลพินิจ

ที่ สป ๐๐๒๓.๑๗/๒๕๖๐

ที่ทำการอำเภอแม่พริก

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตราจ้าง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

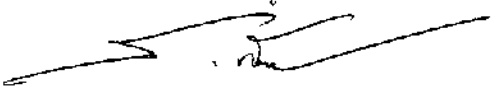
- เพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

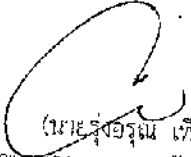

(นายนิพนธ์ รัชไชยไพศาลนท์)
นายอำเภอแม่พริก

(นางสาวปราณี เต๋อคำวัง)
เจ้าพนักงานธุรการ

- แฉ จ.ลำปาง


(นางสาวสมหมาย พักเปี่ยม)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอแม่พริก
โทร ๐-๕๖๖๔-๕๖๖๖


(นายรุ่งอรุณ เวียนแก้ว)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๖๗



อำเภอแม่พริก	
รับที่.....	๕๐๖๑
วันที่.....	๓๐ ก. ย. ๕๓
๑๓. ๑๖ น.	
สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น	
จังหวัดลำปาง	
ศาลากลางจังหวัดลำปาง	
ถนนจิราวรดำเนิน สป ๕๐๐๐๐	

๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง เรื่อง การให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ และยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๕๕ แห่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรค่อนข้างสูง ให้พิจารณาควบคุมภาระค่าใช้จ่ายโดยการปรับลดอัตรากำลังที่ว่าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕๓๓ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามมติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง แล้วรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ทราบ พร้อมจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

ขอแสดงความนับถือ

(นายกมล ชัยกันทะ)

ท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลำปาง

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๓๓

บัญชีการให้คะแนนเสนอ รวบรวมอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามมติ ก.อบค.จังหวัดลำปาง ครั้งที่ 9/3563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563

เห็นชอบร่างแผนลัทธิค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) ตามแผนเดิม (พ.ศ. 2561 - 2563)

ร.ร.	ชื่อ อบ.	อัตราค่าจ้างบุคลากร												งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2564			
		หัวหน้างาน			หัวหน้างาน			หัวหน้างาน			หัวหน้างาน			(ก)	(ข)	(ค)	(ง)
		อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.				
ร.ร.	ชื่อ อบ.	อ.อ.			อ.อ.			อ.อ.			อ.อ.			(ก)	(ข)	(ค)	(ง)
		อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.	อ.อ.				
1	อบ.แม่สรวย	19	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1,335,978	10,292,498	40,300,000	25.42
2	อบ.แม่จอน	15	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,120,066	8,587,099	37,149,000	23.12
3	อบ.บ้านดง	18	15	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1,473,399	11,286,059	38,000,000	29.73
4	อบ.แม่ปิง	17	11	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1,755,924	10,515,544	41,475,000	25.40
5	อบ.บ้านดง	17	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1,108,719	8,500,179	42,000,000	20.34
6	อบ.บ้านดง	16	13	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	956,324	7,316,484	27,510,000	26.40
7	อบ.บ้านดง	17	12	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,005,399	7,708,059	33,481,350	23.02
8	อบ.บ้านดง	19	14	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1,097,674	8,417,034	41,000,000	20.53
9	อบ.บ้านดง	20	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1,397,743	10,716,027	46,979,000	22.81
10	อบ.บ้านดง	16	13	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,124,118	8,618,238	30,400,000	26.35
11	อบ.แม่ปิง	10	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	998,829	7,657,687	33,900,000	22.59
12	อบ.บ้านดง	16	14	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,118,052	8,571,732	43,050,000	19.81
13	อบ.แม่สรวย	12	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,032,353	7,922,373	26,500,000	29.90
14	อบ.แม่สรวย	23	19	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1,566,273	12,008,093	50,300,000	23.87
15	อบ.แม่สรวย	15	15	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,076,612	8,358,022	33,602,000	21.31
16	อบ.แม่สรวย	13	13	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1,349,612	10,347,022	51,000,000	20.29
17	อบ.แม่สรวย	16	14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11,798,332	9,187,212	22,500,000	27.42
18	อบ.แม่สรวย	24	24	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1,622,088	12,436,008	55,545,000	22.39
19	อบ.แม่สรวย	24	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1,494,378	11,456,898	33,900,000	21.26
20	อบ.แม่สรวย	20	13	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1,236,789	9,482,049	33,935,300	27.94
21	อบ.แม่สรวย	22	19	16	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1,505,781	11,544,321	51,100,000	22.59
22	อบ.แม่สรวย	22	19	16	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1,505,781	11,544,321	51,100,000	22.59

บัญชีการให้ขบวนเห็นชอบ ร่างแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

รวมมติ ก.อบต. จังหวัดลำปาง ครั้งที่ 9/3563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563

เห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ตามแผนเดิม (พ.ศ. 2561 - 2563)

ร.ร.		อัตราค่าจ้างบุคลากร															ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (ตาม 01 2564)										งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2564																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
		พนักงานจ้าง					พนักงานจ้าง					พนักงานจ้าง					ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ค่า

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

หนังสือขอรับร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ตามแผนเดิม (พ.ศ. 2561 - 2563)

[illegible]

บัญชีการให้ความเห็นชอบ ร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
 ตามมติ ก.อบค.จังหวัดลำปาง ครั้งที่ 9/3563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 - 2566) ตามแนบเดิม (พ.ศ. 2561 - 2563)

ชื่อ องค์.	อัตรากำลังบุคลากร										ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล งบฯ (3 2564)						(6)	(7)	(8)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2564			
	พนักงานส่วนท้องถิ่น		พนักงานสูง		พนักงานจ้าง		รวมอัตรากำลัง		รวมอัตรากำลัง		(2)	(3)	พนักงานจ้าง		(9)	(10)				(11)	(12)		
	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง	(4)	(5)													
													กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง								กอนอัตรากำลัง	กอนอัตรากำลัง
58 อบต.ศรีนครินทร์	14	11	2	2	-	5	5	8	8	29	26	1,055,000	5,543,000	900,000	960,000	7,403,000	8,513,450	31,058,000	27.06	14,550,490	58.51		
59 อบต.ศรีนครินทร์	22	17	4	4	-	14	11	2	-	42	32	252,600	7,283,400	-	1,587,200	9,339,300	10,740,195	45,148,740	23.76	21,323,873	50.36		

นาย...
 (นาย...
 ราชการในตำแหน่ง...
 (นาย...
 เลขานุการ ก.อบค.จังหวัดลำปาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

ที่ ลป ๗๐๐๑/๒๔๗

วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง(ก.อบต.จังหวัดลำปาง) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ที่ ลป๗๐๐๑/๗๘๐ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

หนังสืออำเภอแม่พริก ที่ ลป๐๐๒๓.๑๓/๒๑๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓แจ้งว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓เป็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก เรียบร้อยแล้ว และให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลฉบับที่ประกาศใช้แล้วให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดลำปาง จำนวน ๒ ชุด

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ด้วยบริหารจัดการกำลังคนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางสาวชนันธร วงศ์พุทธคำ)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ไปตรวจตรา

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมหมาย พิกเปี่ยม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก แม่พริก

ความเห็น นายก อบต.

เจ้าอาบ / เจ้าเมืองแม่พริก

(ลงชื่อ)

(นายรุ่งอรุณ เทียนแก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

