

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

หลักการและเหตุผล

๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างว่าถูกต้องหรือไม่

/- เพื่อเป็น.....

- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาที่ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแม่กรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในวางานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. การจัดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๓)

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

๓. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๔.ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔.๑ ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์ ประเมินผล และกำกับติดตามสถานการณ์ต่างๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆ ตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัยหลักๆ ได้แก่

ปัจจัยภายนอก

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมถึงการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องกว่า

/ปัจจัย.....

ปัจจัยภายใน

นอกจากจะมีปัจจัยต่างๆ จากภายนอกองค์กร ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กรที่เราต้องคำนึงถึงด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องยอมรับว่าการที่จะดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้เพิ่มขึ้นในองค์กรของตน

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

หลักการและเหตุผล

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) มาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗ (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน มาตรา ๑๖ (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (๑๐) อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการผังเมือง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมทางกายภาพอื่นๆ และตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมสุขภาพอนามัยในแหล่งท่องเที่ยว เช่น การจัดการขยะระบบบำบัดน้ำเสียในแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวลดโลกร้อน นโยบายของรัฐบาลในการจัดการท่องเที่ยวเพื่อลดความเสี่ยงของชุมชนในการจัดการท่องเที่ยว ระเบียบกรมการท่องเที่ยว ตลอดจนมาตรฐานการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยสำนักท่องเที่ยวโดยชุมชนองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) และข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ หน้าที่ ๘๔ รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และคุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

/จึงทำให้.....

จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ดำเนินการ

ในการบริหารจัดการขยะ การดำเนินการผังเมือง และการดำเนินการท่องเที่ยวโดยชุมชน ภายในพื้นที่ตำบลแม่กรณ์ไปแล้วนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวมีการพัฒนาเกิดนวัตกรรมใหม่และเกิดความยั่งยืน และดำเนินงานให้มีความถูกต้องอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาให้การดำเนินการเป็น

ไปด้วยความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้น จึงได้มีความจำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการแก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ เพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาตำบลแม่กรณ์ให้เป็นตามนโยบาย “แม่กรณ์ตำบลน่าอยู่” และต่อยอดงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้น การอบรมพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ เป็นการเพิ่มความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และนำประสบการณ์ที่ได้รับนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน/ชุมชน และก้าวนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ยั่งยืน และยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยทฤษฎีทุนมนุษย์ โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงาน/ประชาชน เปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงจัดทำโครงการฝึกอบรม ศึกษาดูงานขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมขององค์กร ได้พัฒนาศักยภาพ มีความพร้อมความสามารถในการเป็นผู้นำ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมขององค์กร มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล สามารถนำสิ่งแปลกใหม่ที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้กับท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี และเป็นการนันทนาการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ความรู้เพิ่มขึ้น และมีประสบการณ์ตรงจากการฝึกอบรมและศึกษาดูงานครั้งนี้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ มีบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ให้เจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น

/๓. ทำให้.....

๓. ทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่กรณ์ มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก มีความร่วมมือกันที่จะมุ่งพัฒนาท้องถิ่นและนำความรู้ที่ดีๆ มาปรับและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนมากขึ้น

๔. ผู้เข้าอบรมมีความตื่นตัวในการเข้าร่วมการบริหาร ตลอดจนมีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

การประเมินผล

- ประเมินจากการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศ ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

๔. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๖. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

๖. ด้านส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการธรรมาภิบาล