



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โทร. ๑๑๐, ๑๑๑, ๑๑๒

ที่ ลพ ๕๑๐๐๙/ ๑๐๘๖

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การรายงานผลการฝึกอบรม

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้อนุมัติให้บุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเชียงใหม่ ออร์คิด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

- ๑) นางสาวณัชชา นารถจิตรัส ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- ๒) นางสาวอลิษา สุวรรณาลัย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บัดนี้ บุคลากรทั้ง ๒ ราย ได้สำเร็จการฝึกอบรมและกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และได้จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ จึงขอให้ท่านแจ้งเวียนบุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร (KM) และเป็นแบบอย่างในการนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายเสริมชัย ลีเขียววงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวณัฏชา นารถจิตรัส ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑๓ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นเวลาทั้งสิ้น ๔ วัน ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮोटel จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บัดนี้ข้าพเจ้าได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ และเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน คุณภาพงาน ลักษณะงาน เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

๒. เนื้อหาและวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๑ หลักคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

- ๑) แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลัง การคาดคะเนความต้องการอัตรากำลัง
- ๒) กระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติการต่างๆ ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรมีการบริหารอัตรากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) กลวิธีในการจัดหา ใช้ประโยชน์ พัฒนา และธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรกำลังคนของหน่วยงาน

๒.๒ กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) กรอบแนวคิดกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท.
- ๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

๒.๓ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง และวิธีการคำนวณค่าใช้จ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) โครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ตำแหน่งสายงานและมาตรฐานตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) วิธีการและขั้นตอนในการขอกำหนดส่วนราชการ/ยุบเลิกส่วนราชการ
- ๔) วิธีการและขั้นตอนในการกำหนดตำแหน่งและการยุบเลิกตำแหน่ง
- ๕) การพิจารณาผลกระทบ
- ๖) วิธีการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๒.๔ เทคนิคการวิเคราะห์และประเมินค่างาน

- ๑) ความหมายการประเมินค่างาน
- ๒) หลักการแนวคิดการประเมินค่างาน
- ๓) เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินค่างาน
- ๔) กระบวนการและขั้นตอนการประเมินค่างาน
- ๕) กระบวนการวิเคราะห์งาน

๒.๕ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) : การฝึกจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๑) การเขียน Outline กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ๒) การเขียนหลักการและเหตุผล
- ๓) การเขียนหลักการและเหตุผล
- ๔) การวิเคราะห์อัตรากำลัง
- ๕) การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง
- ๖) การคำนวณค่าใช้จ่าย

๓. ประเด็นสำคัญที่ได้หรือเล็งเห็นจากการฝึกอบรม

แผนอัตรากำลังมีความสำคัญต่อความสมบูรณ์ของการก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ ซึ่งการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา เป็นการดำเนินการภายใต้กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจ การได้รับแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ท้องถิ่นทุกแห่งต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด (ก.จังหวัด) โดยที่การสรรหาหรือการมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งหรือแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องเป็นตำแหน่งที่ปรากฏในแผนอัตรากำลัง มิฉะนั้นแล้วการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจจะไม่ชอบด้วยกฎหมายจนมีผลให้ถูกยกเลิกเพิกถอนคำสั่งนั้น และผู้นั้นต้องกลับสู่สถานภาพในตำแหน่งเดิมจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อท้องถิ่นหรือเกิดผลกระทบต่อขวัญกำลังใจขึ้นได้

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะได้อย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการระดับส่วนกลาง และระดับจังหวัด ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานจ้าง จึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของแผนอัตรากำลังและดำเนินการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องอื่นๆ ให้ถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักการต่อไป

๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนางาน

๔.๑ พัฒนาตนเอง - เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔.๒ พัฒนางาน - การวางแผนกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน และนำเอาเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

การเตรียมความพร้อมและซักซ้อมความเข้าใจรวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เกิดความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ เทคนิค การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสม สามารถตอบสนองภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. การเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และอื่นๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (วิธีการเผยแพร่)

ประชุมซักซ้อมแนวทางและวิธีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และวิธีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เกิดความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงการเผยแพร่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ที่เป็นปัจจุบันลงในเว็บไซต์และระบบอิเล็กทรอนิกส์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานการสำเร็จการฝึกอบรมและเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ประกอบด้วย เอกสารประกอบการฝึกอบรม ภาพถ่าย และสำเนาประกาศนียบัตรมาพร้อมนี้

ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการอบรม

(นางสาวณัชชา นารถจิตรัส)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(นายสุพลัน สุทธิจิระพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

แนวคิด/ความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผนกระบวนการงานและขั้นตอนการทำงาน และสามารถนำเอาเทคนิคต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีความถูกต้องตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

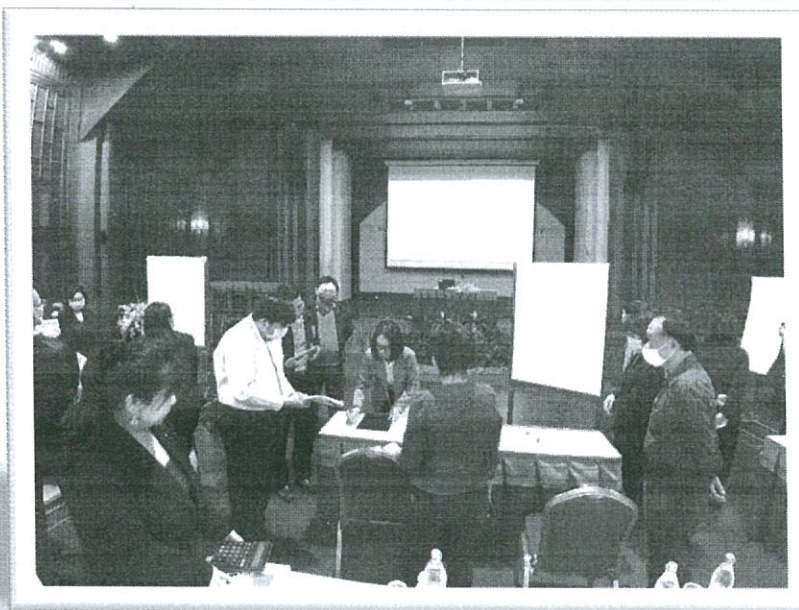
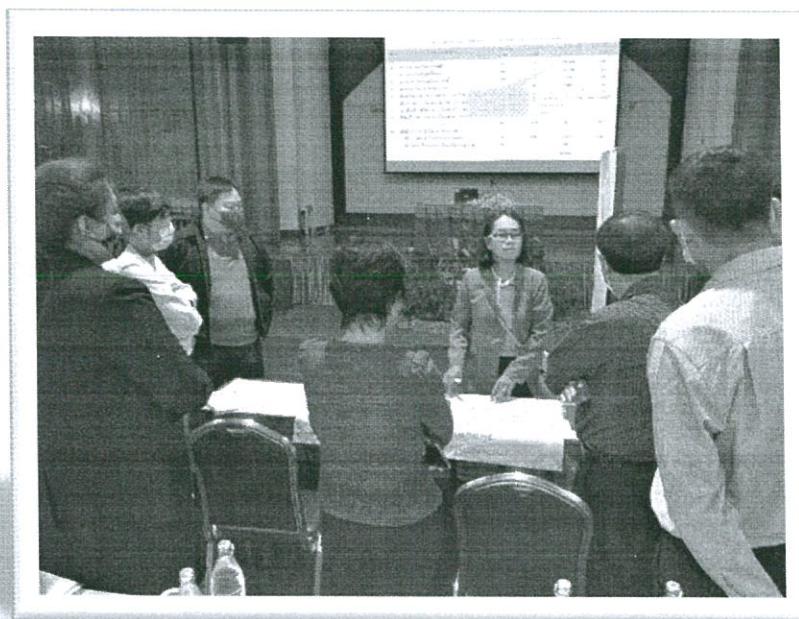
ที่	โครงการ/กิจกรรม /งานในหน้าที่รับผิดชอบ	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและเสนอต่อ ก.จ.จ. ลำพูน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปีฯ เพื่อให้มีผลใช้บังคับ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำพูน มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบ หลักเกณฑ์	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็น กรอบแนวทางในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ถึง ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเชียงใหม่ ออร์คิด จ.เชียงใหม่



การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การฝึกจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี/การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่ง





แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอลิษา สุวรรณาลัย ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ถึง ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เป็นเวลาทั้งสิ้น ๔ วัน ณ โรงแรม เชียงใหม่ ออร์คิด จ.เชียงใหม่ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ และเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบ ที่กฎหมายกำหนด

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง สามารถวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ลักษณะงาน ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

๒. เนื้อหาและวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๑ วิชาหลักคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑) แนวคิดในการวางแผนอัตรากำลัง การคาดคะเนความต้องการอัตรากำลัง

๒) กระบวนการในการกำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนปฏิบัติการต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีการบริหารอัตรากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๓) กลวิธีในการจัดหา ใช้ประโยชน์ พัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรกำลังคนของหน่วยงาน

๒.๒ วิชากระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ อปท.

๑) กรอบแนวคิดกระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อปท.

๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการ บทบาท อำนาจหน้าที่คณะกรรมการ

๒.๓ วิชาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลัง และวิธีการ คำนวณค่าใช้จ่ายของ อปท.

๑) โครงสร้างส่วนราชการของ อปท.

๒) ตำแหน่งสายงานและมาตรฐานตำแหน่งของ อปท.

๓) วิธีการและขั้นตอนในการขอกำหนดส่วนราชการ/ยุบเลิกส่วนราชการ

๔) วิธีการและขั้นตอนในการกำหนดตำแหน่งและการยุบเลิกตำแหน่ง

๕) การพิจารณาผลกระทบ

๖) วิธีการคำนวณค่าใช้จ่าย

๒.๔ วิชาเทคนิคการวิเคราะห์และประเมินค่างาน

- ๑) ความหมายการประเมินค่างาน
- ๒) หลักการแนวความคิดการประเมินค่างาน
- ๓) เครื่องมือและเกณฑ์การประเมินค่างาน
- ๔) กระบวนการและขั้นตอนการประเมินค่างาน
- ๕) กระบวนการวิเคราะห์งาน

๒.๕ Workshop อบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๑) การเขียน outline กระบวนการ และขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ๒) การเขียนหลักการเหตุผล
- ๓) การวิเคราะห์อัตรากำลัง
- ๔) การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่ง
- ๕) การคำนวณค่าใช้จ่าย

๓. ประเด็นสำคัญที่ได้หรือเล็งเห็นจากการฝึกอบรม

การฝึกอบรมในครั้งนี้จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมๆ กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรจะก้าวไปได้ไกลอย่างมีประสิทธิภาพต้องเกิดจากบุคลากรที่มีศักยภาพ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นพันธกิจสำคัญที่จะต้องใส่ใจ นอกจากกระบวนการนี้จะช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นได้ด้วยนั้น ก็ยังช่วยรักษาบุคลากรที่ดีมีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กรได้ระยะยาว และมีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ เทคนิค การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการจัดทำแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสม สามารถตอบสนองภารกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์กรที่ไม่หยุดพัฒนาและรักที่จะก้าวไปข้างหน้าอยู่เสมอ มักเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามอยู่เสมอเช่นกัน และในองค์กรเหล่านี้มักจะเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย การที่ทั้งบุคลากรและองค์กรมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาร่วมกันนั้นเป็นเสมือนพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนผลักดันให้องค์กรก้าวขึ้นสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและแข็งแกร่งได้ ดังนั้นจึงไม่ควรหยุดพัฒนาองค์กร และที่สำคัญองค์กรก็ควรที่จะส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานของตนอยู่เสมอ เพราะการพัฒนาองค์กรนั้นควรทำควบคู่กันทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์, ระบบบริหาร, ระบบการทำงาน, ไปจนถึงบุคลากร จึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบที่สุด

๔. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการนำมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาตนและพัฒนางาน

๔.๑ พัฒนาการเอง ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการและเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง สามารถวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ลักษณะงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

๔.๒ พัฒนางาน สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

๕. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง จะต้องนำข้อมูลจากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน และสภาพแวดล้อมองค์กรมาประมวลผลเพื่อกำหนดเป็นภารกิจขององค์กร ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในองค์กรและความต้องการของประชาชน เป็นด้านๆ ดังนี้

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ด้านสังคม
- ๔) ด้านการเมือง การบริหาร
- ๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ด้านสิ่งแวดล้อม
- ๗) ด้านการสาธารณสุข คุณภาพชีวิต
- ๘) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๙) ด้านการท่องเที่ยว

เมื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในองค์กร และความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านเรียบร้อยแล้ว สามารถกำหนดภารกิจในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน เพื่อให้ทราบภารกิจในแต่ละด้านต้องการจำนวนบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าใด ระดับใด

๖. การเผยแพร่ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และอื่นๆ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (วิธีการเผยแพร่)

นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เผยแพร่เป็นรูปเล่มและทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ข้าพเจ้าได้แนบหลักฐานการสำเร็จการฝึกอบรมและเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมมาพร้อมนี้แล้ว (หลักฐานการสำเร็จการอบรม อาทิ สำเนาประกาศนียบัตร หนังสือสำคัญหรือหนังสือรับรองการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/การประชุมทางวิชาการ และเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องหรือภาพถ่าย)

ลงชื่อ.....ผู้เข้ารับการอบรม

(นางสาวอลิษา สุวรรณาลัย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๒๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(นายสุพจน์ สุทธิจิระพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แนวคิด/ความรู้ที่นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ และเทคนิคการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ตามกรอบที่กฎหมายกำหนด

ที่	โครงการ/กิจกรรม /งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ก.จ.จ.ลำพูน พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	ดำเนินการถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบ หลักเกณฑ์	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูน ตามระยะเวลาที่กำหนด

การฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ระหว่างวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ถึง ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมเชียงใหม่ ออร์คิด จ.เชียงใหม่



