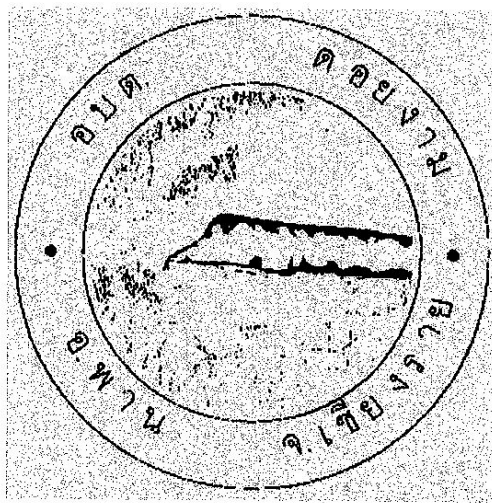


นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพานจังหวัดเชียงราย

**นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอฟานจังหวัดเชียงราย**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคลส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีพื้นที่ประมาณ ๓๓ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร มีแม่น้ำสายใหญ่ ๒ สาย แต่ เมื่อบรรจบกันแล้ว เป็นนายเดียว คือลำน้ำแม่ส้าน มาบรรจบน้ำแม่ฮ้าง พื้นที่อยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑๒ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๖๐ กิโลเมตร มีหมู่บ้านจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ประชากรทั้งหมด ๖,๒๓๗ คน สภาพโดยทั่วไปถนนภายในตำบลส่วนมากเป็นถนนคอนกรีต และลูกรัง ซึ่งมีอายุการใช้งานมานาน บางสายทางมีสภาพชำรุด ในส่วนของวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น มีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เช่น ประเพณีแห่แคร่ สลากกัณฑ์ เป็นต้น และในพื้นที่ยังมีวัด จำนวน ๑๒ วัด ซึ่งแสดงถึงการนับถือศาสนาพุทธ และมีการดำเนินการชีวิตชาวไทยพุทธ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และภารกิจในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญ ประชาชนอยู่ดีมีสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็น อบต.ขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการ งาน ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน
สำนักงานปลัด	๑. งานบริหารทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานนโยบายและแผน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๖. งานส่งเสริมการเกษตร ๗. งานธุรการ
กองคลัง	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ส่วนราชการ	งาน
กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓. งานสำรวจ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานกิจการโรงเรียน
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. งานตรวจสอบภายใน

อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามในปัจจุบัน มีดังนี้

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	
สำนักปลัด	๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔. นักทรัพยากรบุคคล ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง) ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๘. คนขับรถ (๑) ๙. คนงานทั่วไป (๑) ๑๐. พนักงานจ้างเหมา (๑)
กองคลัง	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (ว่าง) ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕. นักวิชาการพัสดุ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง
กองช่าง	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (ว่าง) ๒. นายช่างโยธา (๒) ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) ๔. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑) ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) ๖. คนงานทั่วไป (๓)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน ๒. ครู (๕) ๓. ครูผู้ช่วย (๓) ๔. ช่างครุภัณฑ์ (๑) ๕. ผู้ช่วยครู (๑) ๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (๒) ๗. ผู้ดูแลเด็ก (๗) ๘. คนงานทั่วไป (๑) ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. นักตรวจสอบภายใน

จากสภาพพื้นที่และข้อมูลทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวิเคราะห์ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง S-Strength

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ราบลุ่ม ซึ่งเหมาะสำหรับการทำการเกษตร
๒. ระยะทางระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม กับตัวอำเภอพาน ไม่ไกลมากสามารถเดินทางไป - กลับภายในวันเดียว
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบล จะเป็นเครือญาติกัน สามารถสร้างความเข้าใจ ในการพัฒนาและวิถีในการดำเนินชีวิต คล้ายกัน
๔. บุคลากรในสำนักงาน มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี และเข้าใจในโครงสร้างและบทบาทการทำงานเป็นอย่างดี

จุดอ่อน W – Weakness

๑. กลุ่มอาชีพในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง ความการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และการเอาใจจริง เอาใจ ของกลุ่มอาชีพ
๒. บุคลากรมีการโอนย้าย อาจทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง
๓. บุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาอบรม หรือส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มเติม นั้น จะเป็นในกลุ่ม พนักงาน ส่วนพนักงานจ้าง ยังขาดการเรียนรู้ เพิ่มเติม หรือการให้การอบรม อย่างต่อเนื่อง
๔. มีการขอรับการช่วยเหลือการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นเป็นประจำ เช่น จากปกครองอำเภอ จาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ทำให้ เกิดงานมีมากขึ้น
๕. วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ยังมีไม่เพียงพอ

โอกาส O – Opportunity

๑. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงาน ต่าง ๆ มาก ขึ้น เช่น จากพัฒนาสังคม เป็นต้น ซึ่งเป็น การพัฒนา ส่งเสริมในส่วนที่ยังขาดอยู่ ได้
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น อยู่เสมอ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต. แต่อย่างใด

อุปสรรค T – Threat

๑. ภัยธรรมชาติ ที่เกิดขึ้น สร้างความเสียหายกับพื้นที่ในตำบล ซึ่งมีตลอดทั้งปี

ซึ่งการ ข้อมูลทั่วไป และการวิเคราะห์ SWOT นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจที่มี เพิ่มขึ้น ทั้งจากหน่วยงานภายนอก และภารกิจ ที่รองรับเหตุการณ์ภัยต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาการ ให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็ว สะดวก มากขึ้น จึงควรมีการพัฒนา ส่งเสริม ในเรื่องการ ทรัพยากร บุคคล อย่างต่อเนื่อง จึงกำหนด นโยบาย การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน

มีนโยบายจ้างงานและบรรจุพนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมของลักษณะงานและภารกิจ หน้าที่ของ องค์กร โดยพนักงานที่ได้รับการว่าจ้างและบรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสพการณ์ และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามระเบียบ ขององค์กร

กรณีพนักงานจ้างที่ตำแหน่งงานว่าง องค์กรจะให้โอกาส และพิจารณาคัดเลือกพนักงานขององค์กรที่มี อยู่และมีคุณสมบัติ เข้าร่วมการสรรหา ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หากไม่สามารถสรรหาพนักงานจาก ภายในได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนกรสรรหาและว่าจ้างบรรจุบุคคลภายนอก กรณีพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการประกาศรับโอนย้าย

๒. การประเมินการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะประเมินการปฏิบัติงานจากผลการดำเนินงาน โดยคำนึงถึง คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความสามารถ ความอดุสาหะในการ ปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

๓. การบริหารค่าตอบแทน

เงินเดือนและค่าตอบแทน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามพิจารณาให้เป็นไปอย่างยุติธรรม โดย คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการทำงาน ความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงกฎ ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง เช่น การลา การถูกลงโทษ เป็นต้น

๔. สวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามคำนึงถึงทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การให้พนักงานได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกำลังใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าศึกษาบุตร ค่าส่วยเวลา หรือการศึกษาต่อ ซึ่ง องค์การ บริหารส่วนตำบลดอยงาม พิจารณา ให้พนักงานทุกคนที่มีคุณสมบัติสามารถได้รับสวัสดิการ

๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ปลอดภัย ดังนั้นจึงได้ จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ ให้แก่พนักงาน เช่น ที่จอดรถ สถานที่นั่งพักผ่อน ห้องน้ำที่สะอาดและสะดวก รวมถึงอุปกรณ์ในการ ป้องกันเหตุไฟไหม้ เป็นต้น

๖. การพัฒนาพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีนโยบายส่งเสริมพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกี่ยวกับงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆต้องการ โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดย วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร การสอน งานโดยหัวหน้างาน(Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานตามแนวทาง Learning Organization

การบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีการกำหนด เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	แนวทางการดำเนินงาน
จำนวนผู้บริหารมีครบตามกรอบอัตราหลัก และมีประสิทธิภาพ	สรรหาผู้บริหารให้มีความครบองค์ประกอบ โดยพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในลักษณะที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในการดำรงเพื่อนร่วมงาน และภารกิจหน้าที่ของ องค์กร และมีกระบวนการเสริมสร้างทักษะของผู้บริหาร ให้เหมาะสมกับคุณลักษณะในตำแหน่งปัจจุบันและอนาคต มีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ และมีการจัดให้แลกเปลี่ยนความรู้ในทุกระดับ
จำนวนพนักงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	สรรหา พนักงานที่มีคุณภาพ มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ขององค์กร บุคลิกลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทในการทำงาน การเสียสละ และเสริมสร้างทักษะของพนักงานที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับการพัฒนาเป็นผู้บริหารในอนาคต และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ
เสริมสร้างพนักงานให้มีศักยภาพ	พัฒนาศักยภาพของ พนักงานเพื่อรองรับการสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และกฎหมายระเบียบ ใหม่ ๆ ที่มีส่วน ได้แก่ การอบรม การศึกษาสูง การฝึกอบรม
เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร	มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน อาทิ การส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร และการปรับปรุงกระบวนการและระบบงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในการสร้างโอกาสในการกล้า แสดงออก ในสิ่งที่ถูกต้อง
เสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	เสริมสร้างศักยภาพ ความสามารถของผู้บริหารและพนักงาน HR ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งระดับและระดับกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงสร้างและระบบบริหาร

โครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดำเนินการรูปแบบของ คณะกรรมการ บริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่ง ประกอบด้วย

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	ประธาน
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกท่าน	รองประธาน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	กรรมการ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม	กรรมการ
ผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ๑. การออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่างๆ และ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการทำงาน

๒. ดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

๓. การติดตามและประเมินผล การพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

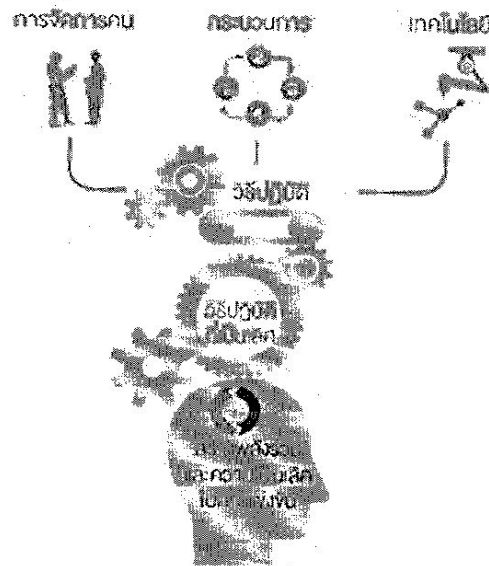
การสร้างแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ทั้งในรูปแบบของค่าตอบแทน

(โบนัส) ความก้าวหน้าในการทำงาน และอื่นๆ โดย

- มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ซึ่งกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของภารกิจขององค์กร
- มีการจัดทำแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ของพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานในการที่จะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- มีนโยบาย ด้วยการให้รางวัล ยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศ

การจัดการความรู้



การจัดการความรู้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ครอบคลุมตั้งแต่การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ในระดับกลุ่ม และการจัดการความรู้ในรูปแบบของ นักปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ขององค์กร โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ผลักดันการจัดการความรู้ผ่านการจัดการคน กระบวนการ และเทคโนโลยี ยกระดับและแบ่งปันวิธีปฏิบัติสู่วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อสร้างพลังร่วมและความเป็นเลิศในการทำงาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคลส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา

ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ให้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
ที่ ๒๐๒/๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้พัฒนาในด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม และตามนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นไปตามประกาศ ระเบียบ และนโยบายที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายสุรศักดิ์ ไชยา	รองนายก อบต.	กรรมการ
๓. นายสุพิศ สมยาราช	รองนายก อบต.	กรรมการ
๔. ว่าที่ ร.ต.คมสัน สุทะชัย	ปลัด อบต.ดอยงาม	กรรมการ
๕. นางสาวรุ่งนภา บุญทาทอง	รองปลัด อบต.ดอยงาม	กรรมการ
๖. นางสาวดารารัตน์ เชื้อเมืองพาน	อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางสุจินดา อินคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๘. นายดิเรก วันมี	ผอ. กองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๙. นายพชร หอมนาน	นายช่างโยธา	กรรมการ
๑๐. น.ส.พิชาพร มั่งคะละ	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่

๑. ออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน
๒. พัฒนากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
๓. ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลงชื่อ)

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม