



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ที่ นพ ๗๙๘๐๑/๐๗

วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ให้ก้าวหน้าและบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๖๑-๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ
บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย
และมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลกรในด้านต่างๆ ทั้งนี้
เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัด
ย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ - ๐๒๘ นั้น

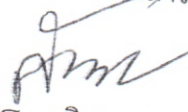
ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย จึงจัดทำร่างประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล
เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ให้มีความโปร่งใส และมีความเป็นมืออาชีพสามารถพัฒนาและยกระดับมาตรฐาน
การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย และการบริการประชาชนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การกระบวนกรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วย
ความโปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการดังนี้
- เห็นควรเสนอร่างประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชา
พิจารณาลงนามเห็นชอบและประกาศใช้ หากผู้บังคับบัญชาเห็นชอบและลงนามควรแจ้งเวียนให้พนักงานในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด รวมถึงการประกาศให้ประชาชนรับทราบตามช่องทาง
ประชาสัมพันธ์ต่างๆต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้


(นางสพาไพรี ภูมิกระจาย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ที่ นพ ๗๙๘๐๑/๐๗.๑

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ให้ก้าวหน้าและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง จึงมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลกรในด้านต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ - ๐๒๘ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การจัดการองค์ความรู้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ เป็นไปอย่างระบบถูกต้องและสอดคล้องกับระเบียบกฎหมาย รวมถึงการบูรณาการการจัดการด้านองค์ความรู้ให้ครบถ้วนทุกประเด็น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ให้มีความโปร่งใส และมีความเป็นมืออาชีพสามารถพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย และการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องครบถ้วนบริบูรณ์ในทุกประเด็น เห็นควรเสนอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย พ.ศ.๒๕๖๔ ให้แล้วรีบรายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

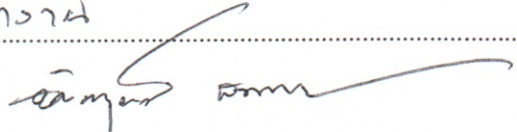
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสบาไพโร ภูมิกระจาย)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

- เห็นควรพิจารณาแล้วด้วยดี



(นายจักรกฤษณ์ รนกุลกิจ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

- เห็นสมควรแล้ว



(นายสุชาติ จริตรมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

- เห็นสมควรแล้ว

ว่าที่ร้อยตรี

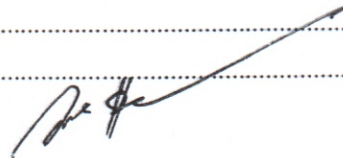


(วัสดิ เกาว์สอน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

- เห็นชอบ



(นายมงคล แสนสุภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ที่ นพ ๓๙๘๐๑/๐๗.๒

วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย และเชิญประชุมเพื่อจัดทำร่างฯ

เรียน คณะกรรมการทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ได้มีคำสั่งที่ ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลกรในด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ - ๐๒๘ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การดำเนินการจัดทำร่างนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย จึงขอส่งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ที่ ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขอเชิญท่านเข้าประชุมในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวันเวลา และสถานที่ที่กำหนดโดยพร้อมเพรียงกัน

ว่าที่ร้อยตรี



(จิสติ เถาว์สอน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

งานการเจ้าหน้าที่

โทร: ๐๔๒-๑๙๐๒๒๗



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ที่ ๑๐๘ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริม
ท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกมิติ เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง
ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน
ยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้
เป็นคณะทำงานจัดทำร่างนโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ดังนี้

๑. ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ เถาว์สอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ประธานกรรมการ
๒. นายกรีธา จริตรมย์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย กรรมการ
๓. นางกิตติภรณ์ เหลลาแหลม ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นายครีนา ลุมวงศ์ ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นายจักรกฤษณ์ ธนกุลกิจ หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ กรรมการ
๖. นายสุรวุฒิ สุเรียนต์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๗. นางสาวไพโร ภูมิกระจ่าย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กรรมการ/เลขานุการ

อำนาจหน้าที่ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำร่าง นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยให้แล้วเสร็จแล้วรายงานนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลมหาชัย พิจารณาเห็นชอบโดยเร็ว ทั้งนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารหรือข้อมูลใดๆที่
เกี่ยวข้องจากพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะทำงานพิจารณาแล้วว่ามีความสำคัญและจำเป็นเพื่อใช้ประกอบ
ในการจัดทำร่างฉบับดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

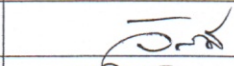

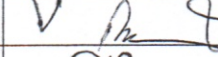
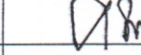
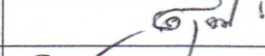
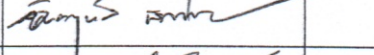

(นายมงคล แสนสุภา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

รายนามคณะกรรมการด้านการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย (ชั้น ๒)

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
ว่าที่ร้อยตรีสวัสดิ์ เถาว์สอน	ประธานกรรมการ		
นายกรัทยา จริตรัมย์	กรรมการ		
นางกิตติภรณ์ เหลาแหลม	กรรมการ		
นายครีนา ลุมวงษ์	กรรมการ		
นายสุรวุฒิ สุเรียนต์	กรรมการ		
นายจักรกฤษณ์ ภูกุลกิจ	กรรมการ		
นางสบาไพร ภูมิกระจาย	กรรมการ/เลขานุการ		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการด้านการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

การประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย (ชั้น ๒)

ผู้มาประชุม

๑. ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ เถาว์สอน	ปลัดอบต.มหาชัย	ประธานกรรมการ
๒. นายกรีธา จริตรัมย์	รองปลัดอบต.มหาชัย	กรรมการ
๓. นางกิตติภรณ์ เหลาแหลม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายจักรกฤษณ์ ธนกุลกิจ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นายครีนา ลุ่มวงษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายสุรวุฒิ สุเรียนต์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. นางสบาไพร ภูมิกระจาย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อครบองค์ประชุมและที่ประชุมพร้อมแล้ว ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ เถาว์สอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ประธานกรรมการสอบสวน ได้กล่าวเปิดประชุมและเริ่มประชุมดังต่อไปนี้

ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ เถาว์สอน ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานกรรมการ

ตามที่งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ได้เสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการจัดการองค์ความรู้ (km) เรื่อง จัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ตามคำสั่ง ที่ ๑๐๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง จัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคคลกรในด้านต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ - ๐๒๘ นั้น

ที่ประชุม

-รับทราบ-

ว่าที่ร้อยตรีวัสน์ เถาว์สอน
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ว่าที่ร้อยตรีวัสน์ เถาว์สอน
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา แนวทางนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยได้มีคำสั่งที่ ๑๐๘/๒๕๖๔
ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ซึ่งมีบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ว่าที่ร้อยตรีวัสน์ เถาว์สอน ปลัดอบต.มหาชัย
เป็นประธานกรรมการ
๒. นายกรีธา จริตรัมย์ รองปลัดอบต.มหาชัย
เป็นกรรมการ
๓. นางกิตติภรณ์ เหลาแหลม ผู้อำนวยการกองคลัง
เป็นกรรมการ
๔. นายจักรกฤษณ์ ธนกุลกิจ หัวหน้าสำนักปลัด
เป็นกรรมการ
๕. นายครีนา ลุมวงษ์ ผู้อำนวยการกองช่าง
เป็นกรรมการ
๖. นายสุรวุฒิ สุริยนต์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
เป็นกรรมการ
๗. นางสาวไพโร ภูมิกระจาย นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
เป็นกรรมการ/เลขานุการ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วผมขออธิบายรายละเอียดพอสังเขป
ให้คณะกรรมการรับทราบดังต่อไปนี้

ในการจัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย เป็นภารกิจที่จำเป็นและม
มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญมากในการขับเคลื่อนหรือพัฒนา
องค์กรให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและการปราบปราม
การทุจริตโดยเฉพาะการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในกระบวนการต่างๆไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้งการเลื่อนระดับและ
อื่นๆที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งทุกท่านที่ได้รับการแต่งตั้ง
เป็นคณะกรรมการชุดนี้นับเป็นโอกาสอันดีในการที่จะกำหนดการ
แสวงหาข้อมูลประกอบในการจัดทำร่างในครั้งนีขอเชิญฝ่ายเลขพาให้
รายละเอียดรับ เชิญครับ

นางสาวไพโร ภูมิกระจาย
กรรมการ/เลขาฯ

กราบเรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่านงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็ภารกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร
เหตุผลและความจำเป็นในกาจัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

น๓/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ

หลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้นเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย โดยจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน ซึ่งการจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

โดยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต.มหาชัย บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้ง ในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้อง และทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิต ภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่ง ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วน ราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการ ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

กฎหมาย/ระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๒๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน
(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้น จำนวนแปดคนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

น๗/(๓) ผู้แทนองค์การ.....

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่านขออนุญาตสอบถามฝ่ายเลขาว่า ในกระบวนการดังกล่าวจริงอยู่การกำหนดนโยบายผู้บริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความจำเป็นและสำคัญที่จะช่วยเป็นหลักประกันขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกรณีดังกล่าวนี้เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยรวมถึง อปท. อื่นๆ ก็มีระเบียบกฎหมายที่

นายกรีธา จริตรัมย์
กรรมการ

เกี่ยวข้องโดยตรงอยู่แล้วเช่นประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม ในการควบคุมและดูแลด้านมาตรฐานต่างๆอยู่แล้ว จึงอยากสอบถามว่าการดำเนินการดังกล่าวนี้ไม่เป็นการซ้ำซ้อนในแนวทางปฏิบัติหรือไม่และหากข้อเท็จจริงปรากฏว่านโยบายฯ ดังกล่าวนี้นัดหรือแย้งกับระเบียบหรือประกาศต่างๆของคณะกรรมการ ก.อบต. จังหวัดนครพนม จะใช้ระเบียบหรือกฎหมายใดบังคับ และกรณีมีข้อโต้แย้งอันใดที่ไม่มีข้อยุติผู้ได้รับผลกระทบหรือความเสียหายจะใช้สิทธิหรือยกอ้างสิทธิในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเป็นข้อต่อสู้จะสามารถกระทำได้หรือไม่อย่างไร

นางสบาไพโร ภูมิกระจ่าย
กรรมการ/เลขาฯ

กราบเรียนประธานกรรมการและคณะกรรมการทุกท่าน

ตามที่ท่านกรรมการได้สอบถามและท้วงติงฝ่ายเลขาขออนุญาตนำเรียนว่านโยบายด้านกลยุทธ์ดังกล่าวนี้ ไม่มีสภาพบังคับทางกฎหมายแม้ว่าข้อเท็จจริงจะปรากฏว่ามีการใช้บทบัญญัติด้านกฎหมายซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่มีใช้ว่านโยบายที่ผ่านการร่างและประกาศใช้โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วจะมีสภาพเป็นผลทางกฎหมายหรือมีสภาพเป็นคำสั่งทางปกครองแต่ประการใด หากข้อเท็จจริงว่ามี การโต้แย้งหรือมีบุคคลหนึ่งบุคคลใดแสวงสิทธิหรือกล่าวอ้างของความเป็นอยู่ในประเด็นใดๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกิดแต่แนวนโยบายดังกล่าวนี้เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าท่านเป็นพนักงานส่วนตำบลมหาชัย ย่อมต้องผูกพันในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงหนังสือสั่งการหรือประกาศต่างๆจากคณะกรรมการ ก. อบต. จังหวัดนครพนมในทุกประการ การแสวงสิทธิหรือประโยชน์ใดๆในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงไม่อาจกระทำได้เลย มีคณะกรรมการท่านใดจะทักท้วงหรือสอบถามฝ่ายเลขาหรือไม่อย่างไร เชิญครับ (ไม่มี) หากไม่มีท่านใดเสนอรายละเอียดหรือสอบถาม/ทักท้วงขอมติที่ประชุมรับรอง เรื่อง การจัดการองค์ความรู้ (km) การจัดทำร่างนโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย เพื่อเสนอร่างฉบับดังกล่าวนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัยให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป ขอมติรับรองด้วยครับ

ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ติ เถาว์สอน
ประธานกรรมการ

-รับรองเป็นเอกฉันท์-

มติที่ประชุม

ว่าที่ร้อยตรีวิสต์ติ เถาว์สอน
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆมีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆหรือไม่ครับ
เรียนเชิญครับ (ไม่มี) หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอขอมติปิดการประชุมครับ ขอขอบคุณกรรมการทุกท่านครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสบาไพโร ภูมิกระจ่าย)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)ว่าที่ร้อยตรี.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(วิสต์ติ เถาว์สอน)

ประธานคณะกรรมการ