



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	1
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	2
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	3
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	3
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	4
ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	5
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร	14
ส่วนที่ 4 แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร	17
ส่วนที่ 5 การแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล	19

ส่วนที่ 1

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มี ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กร สามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับ กระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน

1. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

1.1 วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรมอาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

1.2 วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่า หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

1.3 วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญหายไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมาก หรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

1.4 วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ชำรงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2.1 เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

2.2 เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากรายงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว

องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากรายงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

2.3 เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กร มักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

2.4 เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใด ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

3. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบาย และพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

3.2 เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3.4 แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เติบโตตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.1 การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

4.4 การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4.5 การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

5. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

5.1 การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

5.2 ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคน ที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีกรวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยิ่งยากยิ่งขึ้น

5.3 การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

5.4 กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมาก ขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

5.5 การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อ กรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

5.6 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

6. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

6.1 สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

6.2 ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

6.4 ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

6.5 ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

6.6 ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ 2

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย :

▶ ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ตั้งอยู่บนอาคารเลขที่ ๖๗๘ ฝั่งตะวันออกของถนนราษฎร์บูรณะ หมู่ที่ ๗ ตำบลพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง อยู่ห่างจากอำเภอเมืองลำปางไปทาง ทิศตะวันออกประมาณ ๒ กิโลเมตร

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยมีพื้นที่ประมาณ ๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๕,๐๐๐ ไร่ ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบเชิงเขา มีแม่น้ำวังไหลผ่านทางทิศตะวันตกตามแนวเขตของ ตำบลจากทิศเหนือ ไปยังทิศใต้ ซึ่งเกษตรกรได้อาศัยแหล่งน้ำทำการเกษตร

▶ อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเสด็จ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลเมืองเขลางค์นคร, เทศบาลนครลำปาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอแม่เมาะ และเขตป่าสงวนแห่งชาติ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งฝ้าย และ ตำบลต้นธงชัย

▶ สภาพการเมืองและการปกครอง

- การปกครอง : องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม (คน)	จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านพิชัย	๒,๖๘๕	๑,๕๑๙	๔,๒๐๔	๘๗๕
๒	บ้านสามัคคี	๓๘	๓๑	๖๙	๔๗
๕	บ้านต้นตอง	๔๔๔	๔๙๕	๙๓๙	๓๖๐
๖	บ้านปงวัง	๒๙๘	๓๕๗	๖๕๕	๔๐๓
๗	บ้านไร่พัฒนา	๖๐๔	๖๘๔	๑,๒๘๘	๕๒๙
๘	บ้านทรายใต้	๑๑๘	๑๒๕	๒๔๓	๑๔๗
๑๐	บ้านไร่ศิลาทอง	๕๘๓	๖๑๔	๑,๑๙๗	๕๓๕
๑๑	บ้านดอนมูล	๑๑๗	๑๑๑	๒๒๘	๑๕๔
๑๓	บ้านใหม่พัฒนา	๕๗	๖๔	๑๒๑	๖๑
๑๖	บ้านวังชัยพัฒนา	๓๐๘	๒๙๒	๖๐๐	๒๕๑
๑๗	บ้านมิ่งมงคล	๒๐๙	๒๔๓	๔๕๒	๓๖๘
(ข้อมูล ณ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๕)		๕,๔๖๑	๔,๕๓๕	๙,๙๙๖	๓,๗๓๐

▶ สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปงวัง หมู่ ๖

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพิชัย หมู่ ๑

- โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านปงวัง
- โรงเรียน สกนขั้นสูงจำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านจำนวน ๑๑ แห่ง
- ศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ บ้านไร่พัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลพิชัย

๔.๒ สาธารณสุข

- อัตราการมี และใช้ส้วมราดน้ำเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์
- โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด ๑๕๐-๒๐๐เตียง มี ๑ แห่ง (โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี)
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้านมี ๑๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลมีเหตุอาชญากรรมและอุบัติเหตุเกิดขึ้นบ้าง ไม่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าวโดยติดตั้งกล้องวงจรปิดทุกหมู่บ้านทำให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาด้านยาเสพติดตำบลพิชัย ในพื้นที่มีปัญหาบ้างแต่ไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ปัญหายาเสพติดติดส่วนใหญ่จะเป็นการเสพและยังไม่พบผู้ค้า องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาสตรี

- สงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
- ส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท
- ส่งเสริมและพัฒนาสตรีศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลพิชัย

๑.๒ ส่งเสริมอาชีพ

- ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นให้มีความรู้ทักษะด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน
- ให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามประเมินผลของกลุ่มอาชีพ

๑.๓ สวัสดิการเด็กและเยาวชนและคนชรา

- ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- สงเคราะห์ประชาชนผู้ทุพพลภาพ ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง ผู้ด้อยโอกาส
- สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ
- สงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ
- สงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
- ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน
- สงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ
- สงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุบาล ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ถูกทอดทิ้ง

▶ ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนน ๓๒๕ สาย ประเภทของถนน

-ถนนลูกรัง/ดิน/หินคลุก	๔๙	สาย
-ถนนลาดยาง	๔๖	สาย
-ถนนคอนกรีต	๒๓๐	สาย
-อื่น ๆ	-	สาย

สะพาน ๑๖ แห่ง

แม่น้ำ ๑ แห่ง

๕.๒ การไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๓,๘๖๕ ครัวเรือน
พื้นที่ที่ได้รับบริหารไฟฟ้า ร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่ทั้งหมด
ไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟฟ้าส่องสว่าง) จำนวน ๑,๓๐๐ จุด

๕.๓ การประปา

จำนวนครัวเรือนที่ใช้ประปา ๓,๘๖๕ หลังคาเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

- มีโทรศัพท์ใช้ทุกหมู่บ้าน
- โทรศัพท์สาธารณะใช้ทุกหมู่บ้าน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

-ไม่มี-

(เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ไม่ห่างจากตัวเมืองมากนักทำให้ประชาชนสามารถเดินทางโดยสะดวกและไม่เสียเวลาในการเดินทางมากนัก)

► ระบบเศรษฐกิจ

- การเกษตร

ราษฎรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรทำนาปี และนาปรัง บางส่วนทำไร่พืชไร่ ที่ปลูกมากเป็นอันดับหนึ่งคือ มะม่วงและในประเภทของพืชผักที่ปลูกส่วนใหญ่จะปลูก กระเทียม มะเขือเทศ พริก ข้าวโพด มะเขือ ถั่วเหลือง

- การประมง (ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยไม่มีการประมง)
- การปศุสัตว์ ราษฎรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยส่วนใหญ่มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ ไก่ เป็ด สุกร แพะ ในพื้นที่
- การบริการ สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๒ แห่ง คือ
 ๑. ปั้มน้ำมัน ปตท. บ้านปงวัง หมู่ที่ ๖
 ๒. ปั้มน้ำมัน LPG บ้านปงวัง หมู่ที่ ๖

อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

มีสถานบริการพักผ่อน จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. ลำปางรีสอร์ท มีจำนวน ๒๐ ห้องพัก ตั้งอยู่ทางขึ้นวัดม่อนพระยาแช่ หมู่ที่ ๑ บ้านพิชัย ตำบลพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
 ๒. โรงแรมโรสอินน์ ๒ มีจำนวน ๔๐ห้องตั้งอยู่ทางขึ้นวัดม่อนพระยาแช่ หมู่ที่ ๗ บ้านไร่พัฒนา ตำบลพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง
 - ร้านค้าทั่วไป จำนวน ๔๗ แห่ง
 - ตลาดสดจำนวน - แห่ง
- การท่องเที่ยว มีสถานที่พักผ่อนและสถานบริการนักท่องเที่ยวดังนี้-
 - ที่ทำการวนอุทยานม่อนพระยาแช่
 - จุดชมวิวเมืองลำปาง ณ ที่ทำการวนอุทยานม่อนพระยาแช่
 - อ่างเก็บน้ำวัดม่อนพระยาแช่ ตั้งอยู่หลังวัดม่อนพระยาแช่
 - บ่อน้ำสองพี่น้อง ตั้งอยู่บริเวณวัดม่อนพระยาแช่
 - สถานท่องเที่ยวชมเมืองลำปางแห่งใหม่คือดอยฝรั่ง ทางขึ้นอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านทรายใต้
 - บ้านป่องนิก (มณฑลทหารบกที่ ๓๒)

- อุตสาหกรรม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย มีโรงงานขนาดกลาง จำนวน ๑๐ โรง

- โรงงานผลิตน้ำดื่ม จำนวน ๒ โรง (งบประมาณลงทุนประมาณ ๓ แสนบาท)
- โรงงานน้ำดื่มทิวดอย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านพิชัย
- โรงงานน้ำดื่มโพธิ์ทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านต้นดอ
- โรงงานบรรจุภัณฑ์ คือ บริษัท ลำปางแอลพีจี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านปงวัง
- โรงงานเซรามิก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านไร่พัฒนา
- โรงงานล้างดินขาว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านไร่พัฒนา
- โรงสีข้าว ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ บ้านปงวัง
- โรงสีข้าว ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๕ บ้านต้นดอ

- โรงสีข้าว ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านไร่ศิลาทอง
- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๖ บ้านปงวัง
- ปั้มน้ำมันแก๊ส จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ ๖ บ้านปงวัง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยได้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ดังนี้

๑.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงสุกร	หมู่ที่ ๑๐
๒.กลุ่มส่งเสริมอาชีพทำครกหิน	หมู่ที่ ๑๐
๓.กลุ่มส่งเสริมอาชีพเกษตรกร	หมู่ที่ ๑๐
๔.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงวัวขุน	หมู่ที่ ๒ ,๑๗
๕.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงวัว	หมู่ที่ ๘
๖.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงไก่พันธุ์พื้นเมือง	หมู่ที่ ๖
๗.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงโค	หมู่ที่ ๖
๘.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงสุกรบ้านปงวัง	หมู่ที่ ๖
๙.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงวัวขุน	หมู่ที่ ๑๖
๑๐.กลุ่มถนอมอาหารและไข่เค็ม	หมู่ที่ ๖
๑๑.กลุ่มเพาะพันธุ์ไม้ผล ไม้ดอก ไม้ประดับ	หมู่ที่ ๑
๑๒.กลุ่มแปรรูปอาหาร	หมู่ที่ ๖
๑๓.กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต	หมู่ที่ ๑๖,๑๐
๑๔.กลุ่มส่งเสริมอาชีพเพื่อการค้า	หมู่ที่ ๖
๑๕.กลุ่มผู้เลี้ยงโคขุน	หมู่ที่ ๑๓
๑๖.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงวัวขุน	หมู่ที่ ๑๑
๑๗.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงสุกรขุน	หมู่ที่ ๗
๑๘.กลุ่มส่งเสริมอาชีพผู้เลี้ยงไก่พันธุ์พื้นเมือง	หมู่ที่ ๗
๑๙.กลุ่มส่งเสริมอาชีพทำไข่เค็ม บ้านดอนมูล	หมู่ที่ ๑๑
๒๐.กลุ่มส่งเสริมอาชีพทำนา	หมู่ที่ ๑๑
๒๑.กลุ่มส่งเสริมอาชีพเกษตรกร	หมู่ที่ ๕
๒๒.กลุ่มผู้เลี้ยงโค	หมู่ที่ ๕
๒๓.กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรขุน	หมู่ที่ ๘
๒๔.กลุ่มเกาะสลักและผลิตธมม้าบ้านวังชัยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๑
๒๕.กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรขุน	หมู่ที่ ๗
๒๖.กลุ่มทำนาและการเกษตร	หมู่ที่ ๖
๒๗.กลุ่มแม่บ้านตัดเย็บเสื้อผ้า มทบ. ๓๒ /ร.๑๗ พัน ๒	หมู่ที่ ๑
๒๘.กลุ่มอาชีพผู้เลี้ยงสุกร บ้านไร่ศิลาทอง	หมู่ที่ ๑๐
๒๙.กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ	หมู่ที่ ๑๑
๓๐.กลุ่มจักสานเครื่องถักวัลย์	หมู่ที่ ๘

- แร่งงาน

การประกอบอาชีพของประชากรส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

- เกษตรกรรม
- รับจ้างทั่วไป
- ค้าขาย
- รับราชการ
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ

▶ ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และบางส่วนนับถือศาสนาอิสลาม

- | | | | |
|---------|-------|---|------|
| -วัด | จำนวน | ๖ | แห่ง |
| -มัสยิด | จำนวน | - | แห่ง |
| -โบสถ์ | จำนวน | - | แห่ง |

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- งานสงฆ์พระธาตุวัดม่อนพระยาแช่ ประมาณเดือน มิถุนายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม-พฤศจิกายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักรสานใช้สำหรับในครัวเรือน และวิธีการจับปลาทะเลธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมาร้อยละ ๙๐% ใช้ภาษาถิ่นพายัพ (คำเมือง)

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ตำบลพิชัยมีสินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก คือ เครื่องจักรสานเครื่องแก้ววัลย์

▶ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

-น้ำ คลอง ลำธาร ห้วย จำนวน ๑๔ แห่ง ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. คลองส่งน้ำชลประทานแม่วังฝั่งซ้าย | ๒. ลำห้วยแม่กระต๊อบ |
| ๓. ลำห้วยโทกผา | ๔. ลำห้วยโจ้ |
| ๕. ห้วยผาดั้น | ๖. ห้วยขอนแก่น |
| ๗. ห้วยทราย | ๘. ห้วยต้นตอง |
| ๙. ห้วยแม่ช่อฟ้า | ๑๐. อ่างเก็บน้ำห้วยเสือ |
| ๑๑. ฝายน้ำล้นสมเด็จย่า | ๑๒. อ่างเก็บน้ำห้วยยาง |
| ๑๓. อ่างเก็บน้ำวัดม่อนพญาแช่ | ๑๔. ฝายน้ำล้นห้วยทราย |

-ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย มีทรัพยากรธรรมชาติอยู่คือ

-เขตพื้นที่ควบคุมดูแลของวนอุทยานแห่งชาติวัดม่อนพระยาแช่ จังหวัดลำปาง

- เขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่ยาง – แม่อาจ โดยมีลักษณะป่า ชนิดพันธุ์ไม้ คือ
 ชนิดป่า -ป่าเบญจพรรณ ประมาณ ๖ %
 -ป่าเต็ง – รัง ประมาณ ๙๐ %
 - ป่าเสื่อมโทรม ประมาณ ๔ %
 พันธุ์ไม้ มี ไม้สัก ประดู่ แดง มะค่าโมง ตีนนก เต็ง – รัง เหียง พลวง ฯลฯ

(ภูเขา)

พื้นที่ตำบลพิชัยเป็นเทือกเขาสูงสลับซับซ้อนทอดตัวไปตามแนวทิศเหนือและทิศใต้
 กั้นอาณาเขตระหว่างอำเภอเมืองลำปางกับอำเภอแม่เมาะ

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลพิชัยเป็นชุมชนที่มีลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชุมชน มีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงเขา
 ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญคือ ป่าไม้ ลำน้ำ คุณภาพทรัพยากรธรรมชาติจัดอยู่ในคุณภาพที่ดี
 สภาพอากาศโดยปกติจะมีอากาศที่ดี ยกเว้นในช่วงฤดูแล้งที่ประสบปัญหาหมอกควันไฟป่าเต็มพื้นที่

▶ ด้านเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านเกษตรกรรมและแหล่งน้ำ)

๑. ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

- บ้านพิชัย	หมู่ที่ ๑	พื้นที่ทำการเกษตร	๘๐	ไร่
- บ้านสามัคคี	หมู่ที่ ๒	พื้นที่ทำการเกษตร	๑๙๐	ไร่
- บ้านต้นตอง	หมู่ที่ ๕	พื้นที่ทำการเกษตร	๑,๕๒๐	ไร่
- บ้านปงวัง	หมู่ที่ ๖	พื้นที่ทำการเกษตร	๑,๐๗๕	ไร่
- บ้านไร่พัฒนา	หมู่ที่ ๗	พื้นที่ทำการเกษตร	๔๘๕	ไร่
- บ้านทรายใต้	หมู่ที่ ๘	พื้นที่ทำการเกษตร	๑,๒๒๐	ไร่
- บ้านไร่ศิลาทอง	หมู่ที่ ๑๐	พื้นที่ทำการเกษตร	๗๑๐	ไร่
- บ้านดอนมูล	หมู่ที่ ๑๑	พื้นที่ทำการเกษตร	๕๖๐	ไร่
- บ้านใหม่พัฒนา	หมู่ที่ ๑๓	พื้นที่ทำการเกษตร	๑,๒๘๕	ไร่
- บ้านวังชัยพัฒนา	หมู่ที่ ๑๖	พื้นที่ทำการเกษตร	๕๐๕	ไร่
- บ้านมิ่งมงคล	หมู่ที่ ๑๗	พื้นที่ทำการเกษตร	๓๙๐	ไร่

๒. ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- คลองส่งน้ำชลประทานแม่วังฝั่งซ้าย	ไหลผ่าน	ทุกหมู่บ้าน
- ลำห้วยแม่กะต๊ับ ลำห้วยโทกผา	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๗
- แม่น้ำวัง	ไหลผ่าน	แม่ที่ ๑,๒,๖,๑๑
- ลำห้วยไจ้	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๐,๓
- ห้วยผาดั้น	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๐
- ห้วยขอนแก่น	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๗
- ห้วยทราย	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๘
- ห้วยต้นตอง	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๕

- ห้วยแม่ช่อฟ้า	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๓
- อ่างเก็บน้ำห้วยถ้ำเสือ	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๓
- ฝ่ายน้ำล้นห้วยถ้ำเสือ	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๕
- อ่างเก็บน้ำสมเด็จพระเจ้า	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๕
- อ่างเก็บน้ำห้วยยาง	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๖
- อ่างเก็บน้ำวัดม่อนพระยาแช่	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๑๖ , ๑๗
- ฝ่ายน้ำล้นห้วยทราย	ไหลผ่าน	หมู่ที่ ๘

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้(หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๓	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๘	แห่ง
- บ่อเจาะ	จำนวน	๘	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๐	แห่ง
- บ่อน้ำตื้นพร้อมบิ่มน้ำ	จำนวน	๙๐๐	แห่ง
- บ่อโยก	จำนวน	๗	แห่ง

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็น หลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย

“อบต.น่าอยู่ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในวิชาการ บริหารด้วยจรรยาบรรณ ยึดมั่นธรรมาธิบาล บริการเพื่อประชาชน”

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและหลักการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยจะพัฒนาให้ครบทุกๆด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเมืองการบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชาชนซึ่งได้แก่การศึกษาและการจัดสวัสดิการสังคม รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในชุมชนจะให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดลำปางโดยการบูรณาการแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัยให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำปางและกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเข้าด้วยกัน น้อมนำพระราชดำริสพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบริหารงานโดยหลักธรรมาธิบาล การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- ๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้อยู่อย่างมีความสุข
- ๓) ส่งเสริมเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) พัฒนาองค์กรให้น่าอยู่ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

- ๑) ประชาชนมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ตำบลพิชัยมีทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่ดี
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๕) อบต.พิชัยเป็นองค์กรที่น่าอยู่

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวเองพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง

1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และใกล้ชิดจึงสามารถเข้าใจบริบทขององค์กรได้ดี
2. อายุเฉลี่ยของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล 25-50 ปี เป็นช่วงวัยที่สามารถพัฒนาได้ดี
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาสูง และได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
4. จำนวนบุคลากรในแต่ละภารกิจมีครบตามโครงสร้าง
5. บุคลากรในระดับผู้บังคับบัญชา มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาองค์กร

จุดอ่อน

1. บุคลากรยึดติดงาน ไม่แบ่งงานให้ผู้อื่น ขาดความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารทำให้งานล่าช้า
2. บุคลากรบางรายไม่ยอมรับการพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบฯ ใหม่ๆ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นในการตีความด้านกฎหมาย ระเบียบฯ ต่าง ๆ
3. ขาดความสามัคคีในภาพรวมองค์กร มีความแตกแยก แบ่งพรรคพวก ด้วยเหตุอคติส่วนตัว
4. ขาดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่จะยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากร
5. ระบบอุปถัมภ์ในการรับบุคลากรเข้าทำงาน ทำให้การจัดระเบียบ วินัยองค์กรทำได้ยาก

โอกาส

1. มีสถาบันการศึกษาที่หลากหลายจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรได้ตามความประสงค์
2. การจัดทำหลักสูตรอบรมออนไลน์ของหน่วยงานรัฐต่างๆ ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้สะดวก

3. ประชาชนตื่นตัวในการขอใช้บริการทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบดิจิทัล ทำให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะให้เท่าทัน สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้
4. การพัฒนาจังหวัดสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ส่งผลให้องค์กรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วย

อุปสรรค

1. การกระจายอำนาจของรัฐบาล มอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากเกินไป จนบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียด เนื่องจากต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่เหมาะสม
2. การเปลี่ยนแปลงผู้นำประเทศ ทำให้นโยบายจากรัฐบาลไม่ต่อเนื่อง กระทบต่อการจ้างงานบุคลากรในบางตำแหน่งที่สนองต่อนโยบายรัฐบาล เช่น อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น
3. การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการบ่อยครั้ง ทำให้เป็นภาระงานแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
4. การเกิดสาธารณภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงขึ้น ทำให้กำลังบุคลากรไม่เพียงพอในการเผชิญเหตุ และให้การช่วยเหลือประชาชนอย่างทันที่

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง

1. โครงสร้างขององค์กรกำหนดตำแหน่งไว้เหมาะสมกับภารกิจ
2. มีบุคลากรตามตำแหน่งชัดเจนในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ
4. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเอื้อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน
5. มีโครงการและงบประมาณสำหรับการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร

จุดอ่อน

1. การปฏิบัติงานแต่ละกองขาดการประสานงานที่ดี
2. บุคลากรส่วนใหญ่ยึดติดหน้าที่ตนไม่ช่วยเหลือผู้อื่น
3. ขาดค่านิยมร่วมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
4. นโยบายด้านการพัฒนาไม่มีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายชัดเจน ทำให้การพัฒนาเป็นแบบภาพรวม
5. ขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในยุคปัจจุบัน

โอกาส

1. หน่วยงานมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ซึ่งใกล้กับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่จัดทำภารกิจในการพัฒนาบุคลากรได้สะดวก
2. นโยบายรัฐบาลพัฒนาระบบราชการไปสู่ Thailand 4.0
3. การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล
4. ประชาชนสามารถติดต่อ ขอใช้บริการสาธารณะได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

อุปสรรค

1. การสรรหาบุคลากรจากส่วนกลางทำให้องค์กรไม่สามารถคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานได้
2. ข้อจำกัดของระเบียบ และกฎหมาย เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร
3. การตรวจสอบของหน่วยตรวจสอบและหน่วยกำกับดูแลที่เข้มงวดทำให้บุคลากรไม่กล้าดำเนินการสนองความต้องการของประชาชน
4. การประเมินองค์กรจากเอกสารหลักฐานทำให้บุคลากรเน้นเป้าหมายการทำงานด้านเอกสารมากกว่าผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในชุมชน

ส่วนที่ ๔

แนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากร บนพื้นฐานธรรมาภิบาล มีใจบริการเป็นเลิศ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๓ ค่านิยม

“สร้างบุคลากรมืออาชีพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุข ในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์

องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคณาจารย์ของการจัดแผนพัฒนาคูคณาจารย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคูคณาจารย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคูคณาจารย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ส่วนที่ 5

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่า โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบ่งชี้ถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันที่ การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่ การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนดำเนินงานการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลพิชัย
อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

แผนดำเนินงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
 องค์กรบริหารส่วนตำบลพิชัย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน				งบประมาณ ๒๕๖๗	กิจกรรมย่อย	หมายเหตุ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑)งานแผนกำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.					○	<ul style="list-style-type: none"> -จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของอบต. -บริหารงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่กำหนด -บริหารจัดการอัตรากำลังของ สำนักงาน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น -พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	
๒)งานสวัสดิการและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					○	<ul style="list-style-type: none"> -จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ - กิจกรรมออกกำลังกาย - กิจกรรมสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่พนักงาน -ปรับปรุงอาคาร สถานที่ เพื่อให้ความสดชื่น สมดุล ในการทำงาน 	
๓)งานบริหารอัตรากำลังและงานบริหารจัดการทั่วไป					○	<ul style="list-style-type: none"> -จัดเตรียมพิธีการ -อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน -จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่มในการประชุมต่างๆ 	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน				งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ/ระยะเวลาที่ใช้
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่					๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น / เป็นไปตามกำหนดการ
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนิเทศศึกษา หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน "ตา					๔๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น / ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
	รวม	๐	๑๔๐,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน				งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ/ ระยะเวลาที่ใช้
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑)กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self-Assessment					๐	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๖๖-เดือนธันวาคม ๒๕๖๖
๒.บุคลากรทุกระดับมีความรู้ในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ที่ออกใหม่อยู่เสมอ	๑)โครงการอบรม สัมมนา ของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ					๐	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
รวม						๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน				งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ/ระยะเวลา
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑.บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑)โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(e-Learning)					๐	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒.ส่วนราชการมีการจัดการองค์ความรู้	๑)กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					๐	-การฝึกอบรม -การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๗
รวม						๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน				งบประมาณ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
๑.บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑)โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศีลธรรม จรรยาบรรณของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง					๒๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วันที่ ๒๑ ก.พ.๒๕๖๗
	๒.โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการป้องกันการทุจริตวินัยและการรักษาวินัยของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง					๒๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / เม.ย.๖๗-มิ.ย.๖๗
๒.บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	๑)โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบกฎหมายท้องถิ่นผู้บริหารสมาชิกสภา					๓๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / ก.ค.๖๗-ก.ย.๖๗
	๒.โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วย พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐					๕,๐๐๐	-การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / เม.ย.๖๗-มิ.ย.๖๗
	รวม	๐	๒๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐		