**คำนำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ

มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกอัตราตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติตามภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน**

**อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

**สารบัญ**

**หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 4

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล 7

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ 13

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 14

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง 15

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 22

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 27

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 32

12 แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 35

13.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง 35

14.ภาคผนวก

- กิจกรรมแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

- สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2564 )

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน**

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.)ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพ.ศ2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2558 - 2560

2

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2556) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การ

บริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านถ่อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน

3

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ซึ่งมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านถ่อน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**สภาพปัญหาของเขตพื้นที่** **ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น**

**ด้านต่าง ๆ ดังนี้**

**1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน ไม่สะดวก

1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล

1.3 ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

**2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

ในกลุ่มอาชีพ

2.2 ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร

2.3 ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

2.4 ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

2.5 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ

2.6 ปัญหาต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรสูง

**3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย**

3.1 ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

3.2 ปัญหาการบริหารจัดการขยะมูลฝอย

3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรค

ระบาดต่าง ๆ ที่เกิดตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ

4. **ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

4.3 ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

5

5. **ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

5.2 ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ดี

5.3 ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับภาครัฐต่ำ

**6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ**

6.1 ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกป่าทดแทน และขาดความตระหนักในการ

อนุรักษ์ป่า

6.2 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

6.3 การใช้เคมีเพื่อการเกษตรทำให้ดินเสื่อม,น้ำเสีย

6.4 ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูฝน

**7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

7.2 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

7.3 ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน

8**. ปัญหาอื่น ๆ**

8.1 ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนและสวนส่งเสริมสุขภาพประชาชน

8.2 ปัญหาชุมชนไม่มีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

**ความต้องการของประชาชน**

**1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

**2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

2.5 จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

2.6 ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางด้านการเกษตร

6

**3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

4.1 ให้มีการขุดลอกหนอง คลองส่งน้ำ บึงที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช

4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

4.3 วางท่อส่งน้ำดิบเพื่อการเกษตร

**5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน

5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม อัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

6.3 จัดทำฝายกั้นน้ำ

**7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,

กลุ่มอาสาอื่นๆ

7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

7.3 อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

7

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**การพัฒนาท้องถิ่น** ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

**การวิเคราะห์ภารกิจ** อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2556 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง 7 ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านถ่อน ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน

3. มีแผนที่ตำบลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

8

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

2. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง

3. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

2. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลบ้านถ่อน ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

2. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณ

จำนวนมาก

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่นโครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้หมู่บ้านในเขตตำบลเพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

2. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดสกลนคร ให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง

2. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการ ผู้สูงอายุในตำบลอย่างทั่วถึง

3. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านถ่อน , โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน

9

4. ได้รับความช่วยเหลือจำสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอสว่างแดนดิน และสำนักงานพัฒนาชุมชนและความมั่นคงของมนุษย์

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

2. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. มีการแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

สว่างแดนดินและมีแผนการฝึกอบรม และฝึกทบทวนอาสาสมัครทุกปี

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. องค์กรไม่มีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตตำบล

2. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีหน่วยงาน สถานีตำรวจภูธรสว่างแดนดิน ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์

2. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและ

วิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

2.มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

3.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกร

และวิสาหกิจชุมชน

10

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่

มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก

หลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

**5.5 ด้านการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร

สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในท้องถิ่น

3. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมน้อย

2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

11

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความ

ต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี
2. มีการสนับสนุนประเพณีของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
3. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

ตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

**โอกาส (Opportunity=O)**

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี

3. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังการเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยี

มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

12

4. องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน

2. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่

และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1.กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

3. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร)

ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

2.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

|  |
| --- |
| **หมายเหตุ :** - มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2556   * มาตรา 16,17 และ 55 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 |

13

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล**

**ภารกิจหลัก**

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

8. ด้านการสาธารณสุข

**ภารกิจรอง**

1. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

5. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมพาณิชย์กรรม

14

**7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**ดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัด อบต.

2. กองคลัง

3. กองช่าง

4. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 28 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 23 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 11 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 61 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารสวนตำบลบ้านถ่อน มีภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่นั้นไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความการของประชาชนในพื้นที่ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน และวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

15

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**1. สำนักงานปลัด อบต.** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ การศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานนันทนาการ งานศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### **2. กองคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาจ่ายเงิน งาน

### เก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะงบการเงินงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่รับได้มอบหมาย

### **3. กองช่าง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างปละบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ

### งานข้อมูลก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริหารข้อมูล งานประสานสาธารณูปโภค งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบาย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล การประเมิน การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษามาตรฐานการศึกษา จัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

16

**8.1 โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน**  - งานงบประมาณ  - การเงิน ยอดเงิน การเบิกจ่ายเงิน  - การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ  - บัญชีและพัสดุ  - การลงบัญชี การตรวจสอบ  **1. สำนักปลัดอบต.**  - งานบริหารทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานเลือกตั้ง  - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  - งานวินัย  - งานกฎหมายและคดี  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานสังคมสงเคราะห์  - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานนโยบายและแผน  - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์  - งานงบประมาณ  - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์  - งานสวัสดิการสังคม  -งานส่งเสริมการเกษตร | **หน่วยตรวจสอบภายใน**  - งานงบประมาณ  - การเงิน ยอดเงิน การเบิกจ่ายเงิน  - การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ  - บัญชีและพัสดุ  - การลงบัญชี การตรวจสอบ  **1. สำนักปลัดอบต.**  - งานบริหารทั่วไป  - งานการเจ้าหน้าที่  - งานเลือกตั้ง  - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล  - งานวินัย  - งานกฎหมายและคดี  - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  - งานสังคมสงเคราะห์  - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  - งานส่งเสริมการเกษตร  - งานนโยบายและแผน  - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์  - งานงบประมาณ  - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์  - งานสวัสดิการสังคม  -งานส่งเสริมการเกษตร |  |

17

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **2. กองคลัง**  **-** งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้  - งานควบคุมกิจการร้านค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  **3. กองช่าง**  - งานก่อสร้าง  - งานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและควบคุมอาคาร  **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  - งานบริหารงานศึกษา  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานกีฬาและนันทนาการ  - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน  - งานแผนงานและวิชาการ  - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน  - งานการศึกษาปฐมวัย | **2. กองคลัง**  **-** งานการเงิน  - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  งานการบัญชี  - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้  - งานควบคุมกิจการร้านค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  **3. กองช่าง**  - งานก่อสร้าง  - งานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบและควบคุมอาคาร  **4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  - งานบริหารงานศึกษา  - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  - งานกีฬาและนันทนาการ  - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน  - งานแผนงานและวิชาการ  - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน  - งานการศึกษาปฐมวัย |  |

35

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ตามแผนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งวิธีการพัฒนา คือ การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และประชุมเชิงปฏิบัติการ

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังนี้

1. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

2. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

3. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

4. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

5. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**ภาคผนวก**

****

**ประกาศองค์การบริหารส่วนบ้านถ่อน**

**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. พึงปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

2. พึงปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน จรรยาบรรณต่อประชาชน

3. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า ด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

4. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5. พึงปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในการบริหารจัดการที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า

6. พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2557

(ลงชื่อ) ดาบตำรวจ

( โต๊ะ ไชยฮ้อย )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อน

**ส่วนที่ 12**

**แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านถ่อนกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ

ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

1.1 การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.2 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 1 ปี/ครั้ง

1.3 สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

1.4 การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งๆ ละ 3 วัน

**การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)**

1.5 การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.6 การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1.7 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

1.8 การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

1.9 การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

**การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน**

3.1 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่

3.2 การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่

3.3 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3 -4 เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

**ส่วนที่ 13**

**ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงวันที่ 11มิถุนายน พ.ศ. 2556 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา13(4)ประกอบมาตรา25วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2558 ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต.) ประกอบด้วย 9 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

**มาตรฐานที่ 1 การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึงการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นการยึดมั่นในหลักการ ความสำคัญอยู่ที่การยึดมั่นในหลักการนั้น ไม่ว่าการปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรักษาศักดิ์ศรี

**มาตรฐานที่ 2 การมีจิตสำนักที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ** หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

-การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ

- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ 12 มิถุนายน 2497 ว่า “…มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญซึ่งท่านต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน ท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการก็ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้มั่นอยู่ในคุณธรรมทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญของมวลชนทั่วไป…”

- มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนและท้องถิ่นด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆเพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทำให้มีผู้รักและศรัทธาเชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

**มาตรฐานที่ 3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง การยึดมั่นในหลักการนั้นไม่นึกถึงประโยชน์ส่วนตนแต่ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

**มาตรฐานที่ 4 การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและกฎหมาย หมายถึง** มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การงานที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างคุ้มค่าซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติการและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน เมื่อ 1 เมษายน 2530 ว่า “ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจ และความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดินต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่สม่ำเสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว…”

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความ

ถูกต้องของระเบียบกฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

**มาตรฐานที่ 5 การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง** มาตรฐานของการปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

- มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือรู้ว่ากำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหน อย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่นมั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงานและความเจริญแห่งตนเองได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวซึ่งได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารสวนอัมพร เมื่อ 11 ธันวาคม 2522 ว่า “…กำลังสติ หรือกำลังแห่งความระลึกรู้ การทำงานนั้นถึงแม้ทำงานด้วยความศรัทธา ด้วยความหมั่นขยันไม่ทอดทิ้งก็ยังมีช่องทางที่อาจจะเสียหายบกพร่องได้ในขณะเมื่อมีความประมาทเผลอพลั้งเกิดขึ้นนักปฏิบัติงานจึงต้องระมัดระวัง ควบคุมสติให้ดีอยู่เสมอเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา… กำลังความตั้งใจ หมายถึงความสามารถควบคุมจิตใจให้สงบและหนักแน่นมั่นคง ควบคุมความคิดให้อยู่ในระเบียบ ให้คิดอ่านอยู่แต่ในเรื่องหรือภารกิจที่ต้องการจะทำให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้คิดฟุ้งซ่านไปในเรื่องต่าง ๆ นอกจุดหมายอันพึงประสงค์ กำลังความตั้งใจนี้ช่วยให้รู้เข้าใจเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ได้กระจ่าง ให้คิดเห็นช่องทางและวิธีการปฏิบัติงานให้แจ่มแจ้ง ชัดเจน และรวดเร็ว…”

- การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเป็นธรรม

- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา

- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน

**มาตรฐานที่ 6 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง**

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง เช่น ความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การนำข้อมูลไปใช้ เป็นต้น

- การพัฒนาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทำให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

- พัฒนาตนเอง และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนี้ การพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเองจะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ อย่างแน่นอน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ 10กรกฎาคม 2535 ว่า“…ความเจริญนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยปัจจัยสำคัญประกอบพร้อมกัน 4 อย่าง อย่างที่หนึ่ง ต้องมีคนดี มีปัญญา มีความรับผิดชอบเป็นผู้ประกอบการ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดีเป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สาม ผู้ประกอบการต้องมีความวิริยะอุตสาหะ และความเพ่งพินิจอย่างละเอียดรอบคอบใน การทำงาน อย่างที่สี่ ต้องรู้จักทำงานให้พอเหมาะ พอดี และพอควรแก่งานและแก่ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความเจริญดังกล่าวนี้ จะประกอบพร้อมกันขึ้นมิได้ หากบุคคลไม่พยายามศึกษาอบรมตนเองด้วยตนเองอยู่เป็นนิตย์ บัณฑิตแต่ละคนจึงควรอย่างยิ่งที่จะได้ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้มีปัญญาความสามารถพร้อมทั้งพยายามใช้ศิลปะวิทยาการที่มีอยู่ ประกอบกิจการงานด้วย

ความเพ่งพินิจ ด้วยความฉลาดรอบคอบให้พอดีพอเหมาะแก่งานแต่ละชิ้นแต่ละอย่างความเจริญวัฒนาของงานของตัวเอง และของประเทศชาติจะได้เกิดขึ้น ตามที่ตั้งใจปรารถนา

**มาตรฐานที่** 7 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ หมายถึง** มาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

- มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้

- มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายด้วยวิธีการหลากหลายเช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯการปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

**มาตรฐานที่ 8 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข** หมายถึงการปฏิบัติตนดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม

**มาตรฐานที่ 9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร** หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการมาตรฐานจึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรทุกคนในอบต.บ้านถ่อนพึงได้ศึกษายึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตัวเอง องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน ได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจเกิดขึ้นกับท้องถิ่น นำความเจริญความมั่นคงและความเป็นศักดิ์ศรีมาให้สังคมท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ของเราและเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไปการปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากเย็นและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแต่ให้มีศรัทธา บริหารจัดการให้ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ก็จะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**หมายเหตุ** ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเอกสารแนบท้ายนี้

**วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร**

**1. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| 1. | การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ | บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน 1 – 2 ราย | ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี  มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี | องค์การบริหารส่วนตำบล |

**2. หลักสูตรการบริหาร**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| 2558 | 2559 | 2560 |
| 1  2  3  4  5 | หลักสูตรนายก อบต.  หลักสูตรรองนายก อบต.  หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ  หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.  หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  รองนายก อบต. จำนวน 2 ราย  เลขานุการสภา อบต.  ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน 2 ราย  สมาชิกสภา อบต. 18 ราย | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸 |  | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น  สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร |

**3. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| 2558 | 2559 | 2560 |
| 1  2  3  4  5  6  7 | การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี  การส่งเสริมการศึกษาต่อระดับปริญญาโท  หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหาร  หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ  หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย  หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง | พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง  สมาชิกสภา อบต  ผู้บริหาร อบต. พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/สมาชิกสภา อบต.  นายก อบต.  ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๖๐ ราย  พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง  จำนวน 4 ราย  บุคลากร จำนวน 1 ราย  ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน 1 ราย | 🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | องค์การบริหารส่วนตำบล  องค์การบริหารส่วนตำบล  สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น /หน่วยงานอื่นๆ |

**4. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕๕๕ | ๒๕๕๖ | ๒๕๕๗ |
| 1 | หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม | ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน 60 ราย | 🗸 | 🗸 | 🗸 | องค์การบริหารส่วนตำบล |

**5. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| 2558 | 2559 | 2560 |
| 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12  13  14  15  16 | หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.  หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด  หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน  หลักสูตรบุคลากร  หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน  หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน  หลักสูตรนิติกร  หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ  หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง  หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี  หลักสูตรเจ้าหน้าที่/จพง.การเงินและบัญชี  หลักสูตรเจ้าหน้าที่/จพง.จัดเก็บรายได้  หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ  หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง  หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา  หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา | นักบริหารงาน อบต. จำนวน 1 ราย  นักบริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ราย  เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 ราย  บุคลากร จำนวน 1 ราย  นักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 ราย  เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 1 ราย  นิติกร จำนวน 1 ราย  เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ราย  นักบริหารงานการคลัง จำนวน 1 ราย  นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1ราย  เจ้าหน้าที่/จพง.การเงินและบัญชี จำนวน 1 ราย  เจ้าหน้าที่/จพง.จัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ราย  เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 ราย  นักบริหารงานช่าง จำนวน 1 ราย  ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน 1 ราย  หัวหน้าส่วนการศึกษา ฯ จำนวน 1 ราย | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |