

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓



งานบริหารทั่วไป
สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

คำนำ

แผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๖๓ งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นมาสำหรับเป็นคู่มือปฏิบัติงานของงานบริหารทั่วไป เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยในการปฏิบัติงานของงานบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามแผนอัตรากำลัง นโยบายของผู้บริหาร แผนพัฒนาห้าปีและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลโชคชัย และตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ อีกทั้งเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบถึงกิจกรรมที่ตนเองจะต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่วางไว้

ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ฉบับนี้ จะแสดงรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ของงานบริหารทั่วไป(การบริหารงานบุคคล) โดยแยกเป็นตารางแผนปฏิบัติราชการงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

นางธัญลักษณ์ แก้วกล้า
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อมูลพื้นฐานประกอบการปฏิบัติราชการ หน้าที่ตามโครงสร้างและการจัดอัตรากำลัง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโขชัย (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบงานต่าง ๆ ดังนี้

๑. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ ข้าราชการและพนักงานจ้าง งานการสอบ งานบรรจุแต่งตั้ง งานการโอนย้าย การรับโอน งานถ่ายโอนบุคลากร งานประสานส่วนราชการอื่นและส่วนราชการท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับข้าราชการท้องถิ่นและข้าราชการครู
- งานตรวจสอบประวัติและวุฒิการศึกษาของพนักงานจ้าง อบต.ที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่
- งานข้าราชการ พนักงานจ้างลาออก
- งานคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- งานสรรหาและคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้าง
- งานแผนอัตรากำลัง การจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต. และพนักงาน

จ้าง

- งานบันทึก แก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร
- งานให้บริการข้อมูลสารสนเทศบุคลากร
- งานจัดทำทะเบียนประวัติคอมพิวเตอร์
- งานบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง
- งานการทดลองปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบล
- งานการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง
- งานควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อมูลในทะเบียนประวัติและข้อมูล อัตรากำลังพนักงาน

ส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

- งานการขอลาออกจากราชการ และเกษียณอายุราชการ
- งานการหารือ/ตอบข้อหารือ และให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารงานบุคคล
- งานควบคุม จัดเก็บ กฎหมาย กฎระเบียบ และหนังสือสั่งการต่างๆ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรมสัมมนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา งานการเลื่อนระดับเลื่อนขั้นเงินเดือน งานการเพิ่มค่าจ้าง งานสิทธิสวัสดิการต่างๆ ของบุคลากร ในสังกัด งานบำเหน็จบำนาญ งานบัตรประจำตัวบุคลากร งานออกหนังสือรับรองบุคคล งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และประกาศเกียรติคุณบุคลากร งานการให้ทุนการศึกษาของบุคลากร งานควบคุมเวลา การปฏิบัติราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานแผนพัฒนาบุคลากร
 - งานการจัดฝึกอบรม การประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน
 - งานส่งเสริมการศึกษาต่อและการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม
 - งานติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
 - งานการเลื่อนระดับข้าราชการ อบต.
 - งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างเนื่องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - งานประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น(โบนัส)
 - งานสวัสดิการข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่ได้รับอุบัติเหตุและเสียชีวิต
 - งานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล /พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง
 - งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 - งานการออกหนังสือรับรองบุคคล
 - งานการขออนุญาตเดินทางไปราชการ
 - งานการรายงานกรณีบุคลากรของ อบต.โชคชัย เดินทางออกจากราชอาณาจักรไทย
- ตามระเบียบ ประกาศกำหนด
- งานการออกคำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน
 - งานประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู อบต.
 - งานการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และการยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีเพื่อเข้าข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
 - งานจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
 - งานควบคุม จัดเก็บ กฎหมาย กฎระเบียบ และหนังสือสั่งการต่าง ๆ
 - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม งานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้เกิดความผาสุกและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบสุขปลอดภัยของสังคม ส่วนรวมตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานดำเนินการทางวินัย
- งานการทำสำนวนไต่สวน สำนวนการสอบสวนทางวินัย
- งานตรวจสอบหรือการสืบสวน การสอบสวน การแสวงหาข้อเท็จจริง
- งานการอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- งานการพิจารณา และตรวจสอบคำอุทธรณ์ หรือคำโต้แย้ง
- งานทำสำนวนสอบสวน สืบสวน จากการร้องเรียน ร้องทุกข์ ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน

ตำบลโชคชัย

- งานคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ
 - งานคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - งานประมวลจริยธรรม
 - งานเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและจริยธรรม
 - งานคณะกรรมการประมวลจริยธรรม
 - งานทะเบียนประวัติของผู้ถูกดำเนินการทางวินัย
 - งานควบคุม กฎหมาย กฎระเบียบ และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับงานวินัยและเสริมสร้าง คุณธรรมและ
- อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- งานการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่สำนักงาน ก.อบต.

กำหนด

- งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติราชการและการลาของข้าราชการ อบต. และพนักงานจ้าง

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๙ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้
 ๑. ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จำนวน ๑ อัตรา
 ๕. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๖. ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๗. ตำแหน่งครู อันดับ ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
 ๘. ตำแหน่งครู อันดับ ค.ศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา
 ๙. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๐. ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๑. ตำแหน่งนักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๒. ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๔. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
 ๑๕. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑๖. ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา
๒๐. ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
- ๒๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(ว่าง) จำนวน ๑

อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๓. ตำแหน่งผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ตำแหน่งผู้ช่วยจพง.ธุรการ
๕. ตำแหน่งผู้ช่วยจพง.พัสดุ
๖. ตำแหน่งผู้ช่วยช่างโยธา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา
๒. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการศึกษา
๓. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้
๔. ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานช่างไฟฟ้า
๕. นักการภารโรง
๖. ยาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งด้วยระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งตนเองของท้องถิ่น และการเป็นกลไกสำคัญเชิงพื้นที่เพื่อการขึ้นนำการพัฒนาของพื้นที่และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนนากลไกของท้องถิ่นร่วมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืนแก่พื้นที่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่น โดยเน้นการเชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดบริการสาธารณะตามบริบทภารกิจของท้องถิ่น และ สิ่งสำคัญอย่างสูงสุดคือการธำรงไว้ซึ่งการเรียนรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีการทำงาน ของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในทุกๆ ภารกิจ

วิสัยทัศน์

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีทักษะสากลที่สมบูรณ์ทั้งภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของท้องถิ่นให้เข้มแข็งเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน สังคมภาพกว้างทั้งในและระดับนานาชาติ

พันธกิจ

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังคม และภาคีทุกภาคส่วน สามารถจัดบริการให้แก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

เป้าประสงค์

- ๑ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเป็นกลไกระดับพื้นที่ เพื่อสนับสนุน และพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้เข้มแข็ง
- ๒ เพื่อเสริมสร้างความพร้อม และฉันทกกำลังทุกภาคส่วนในระดับท้องถิ่น สังคมในภาพกว้าง ทั้งประชาชน เอกชน และส่วนราชการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม และสนับสนุนท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงาน การปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
- ๓ เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างนโยบายยุทธศาสตร์ และการพัฒนาของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับความจำเป็นในทิศทางนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศในด้านการพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และการปฏิรูปประเทศ
- ๔ เพื่อการจัดระบบการเรียนรู้ในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความยั่งยืน เสริมสร้างความเข้มแข็ง และการระเบิดจากภายในแก่ท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน ในการดำเนินชีวิตสร้างวิถีชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามบริบทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด และข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในระดับท้องถิ่น มีความเข้มแข็งมากขึ้น ประชาชนมีความตื่นรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาประชาธิปไตยในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และระบอบการบริหารของท้องถิ่นของประเทศได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๐

ตัวชี้วัด

- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เรียนรู้ประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น
- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๖๐
- จำนวนปัญหาข้อขัดแย้ง การฟ้องร้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เป็นไปตามแนวทางของประชาธิปไตย
- ร้อยละของประชาชนในท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมของประชาชนต่อกระบวนการประชาธิปไตยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- ร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาตรฐานการส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- จำนวนยุวประชาธิปไตยในท้องถิ่นทั่วทั้งประเทศ

๒. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการพัฒนาของพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ ได้รับการถ่ายทอดสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทเด่น ในการส่งเสริม สนับสนุนโครงการพัฒนาของพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เกิดความยั่งยืน ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาและนำไปสู่การปฏิบัติในท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรม ชุมชน ประชาชน มีความตื่นตัว และนำไปใช้ทั่วทั้งท้องถิ่นไทย

ตัวชี้วัด

- ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานแห่งชาติเพื่อความเป็นเลิศ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- จำนวนชุมชนมาตรฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้รับการส่งเสริม และขับเคลื่อนจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนมีความเข้มแข็งอย่างเป็นรูปธรรมตามมาตรฐานท้องถิ่นพอเพียง
- ร้อยละของท้องถิ่นที่มีการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์และการ ร่วมขับเคลื่อนโครงการการพัฒนาของพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์ตามแนวทางและมาตรฐาน ของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- จำนวนพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาภายใต้โครงการรักษา รักษา รักษาแผ่นดิน ตามโครงการ ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๙ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของ ประเทศ

• แนวทางการพัฒนาที่ ๑ : สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาลในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลก้าวสู่ธรรมาภิบาลการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค ๔.๐

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ชัดเจน ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากระบวนการทางจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แก่ผู้บริหาร

- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ จัดทำแนวทางปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นคู่มือ ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายให้ชัดเจน

• แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : สร้างระบบการพัฒนาบุคลากร และผู้นำรองรับการพัฒนากลุ่มส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นสู่สากล และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่แข่งขันได้

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างระบบการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองของบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปฏิรูประบบการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การพัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ การสร้างสรรค์กระบวนการปฏิบัติงานในรูปแบบ online ในทุกสำนัก/กอง เพื่อการรองรับ การเติบโตทางศักยภาพของบุคลากรยุคดิจิทัล

- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ เสริมสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาเป็น Facilitator และ Mentor รองรับการฝึกอบรมและการสอนงานในระดับบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรใหม่

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๓ :** ปฏิรูประบบบริหารจัดการคนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าสูงสุด

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ให้มีการประเมินความต้องการในด้านอัตรากำลัง และขีดความสามารถของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ปรับระบบการบริหารค่าตอบแทน การยกย่องชมเชย การให้รางวัลสิ่งจูงใจ การเลื่อนตำแหน่ง

- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การจัดระเบียบสภาพแวดล้อมในการทำงานของทุกสำนัก กอง โดยนำแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข Happiness work place ๘ ประการมาใช้ในทุกหน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พร้อมแสวงหาความร่วมมือ การศึกษาจากแนวทางปฏิบัติที่ดีในองค์กรที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้าสู่ระบบราชการ โดยการใช้มาตรการจูงใจที่เหมาะสมกับการสรรหา รักษา และการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด

- กลยุทธ์ที่ ๓.๕ กำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือการลงโทษ และการพิทักษ์ความเป็นธรรม ให้มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

- กลยุทธ์ที่ ๓.๖ การพัฒนาขีดความสามารถในการขับเคลื่อนงานท้องถิ่นจังหวัดและท้องถิ่นอำเภอ

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๔ :** สร้างระบบการเรียนรู้ การจัดการตนเองของบุคลากรทุกระดับตามค่านิยมร่วม และความจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอย่างเท่าทัน

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในทุกระดับให้ได้ความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล และปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการและการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งมีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่างๆ ให้มีการสร้างนักจัดการยุคดิจิทัลในทุกๆ หน่วยงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสู่พฤติกรรมตามค่านิยมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น “มีอาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล” พร้อมทั้งจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้เติบโตเชิงพฤติกรรมและมีความสามารถที่สอดคล้องกับค่านิยม

- กลยุทธ์ที่ ๔.๓ บริหารจัดการปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันแก่บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นผ่านกิจกรรมการพัฒนาองค์กร การสร้างเสริมความรักความผูกพัน กิจกรรมทางการกีฬา กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ชมรม เป็นต้น

- กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สร้างระบบการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่นโดยการกำหนดให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการถ่ายทอดความรู้ที่สั่งสมจากการทำงาน เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นผ่านรูปแบบของระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

- กลยุทธ์ที่ ๔.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับจัดทำเพิ่มความรู้อประจำปี เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ และผลสัมฤทธิ์จากการทำงานตลอดทั้งปี และจัดให้มีการคัดเลือกผลงานเด่นเพื่อการประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง และนำผลงานมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

- กลยุทธ์ที่ ๔.๖ จัดให้มีหอเกียรติยศเพื่อรองรับบุคลากรที่มีขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อเป็นแรงจูงใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ใช้เป็นแรงกระตุ้นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๗) นาระบบการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารความรู้ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั่วทั้งองค์กร (Knowledge Management) เพื่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ศึกษาเรียนรู้รูปแบบการพัฒนาจากองค์กรที่มีแนวปฏิบัติที่ดีพร้อมจัดทำแนวทางการพัฒนาและคู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรและสำนัก/กอง

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๕ :** พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสสู่ท้องถิ่นยุคใหม่

- กลยุทธ์ที่ ๕.๑ สร้างและพัฒนามาตรฐานระบบการดำเนินงานการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักคุณธรรม และความจำเป็นในการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาใช้ในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๕.๒ พัฒนาระบบการตรวจสอบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ท้องถิ่นในแต่ละประเภท ได้นำไปใช้ในการพัฒนาระบบงาน

- กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการเป็นนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพตามเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๕.๔ การเตรียมพร้อมบุคลากรของท้องถิ่นให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง

- กลยุทธ์ที่ ๕.๕ การใช้มาตรการทางกฎหมาย ระเบียบ เพื่อการเสริมสร้างธรรมาภิบาลด้านการบริหารบุคคลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๖ :** พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพร้อมเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใส

- กลยุทธ์ที่ ๖.๑ สร้างและพัฒนามาตรฐานระบบการดำเนินงานการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักคุณธรรม และความจำเป็นในการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาใช้ในการส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์แก่บุคลากรนักบริหาร นักการเมือง และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมสร้างระบบการจัดการที่มีมาตรฐานแนวปฏิบัติที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๖.๓ พัฒนาขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องรองรับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่นและการเชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่นรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐ และการ

เสริมสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนในพื้นที่และสังคมในภาพกว้างที่มีต่อคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๖.๔ สร้างสรรค์มาตรการและกลวิธีเชิงรุกเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย แนวทาง เพื่อการบริหารและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้มีการจัดทำเป็นแผนงานหลักตามเกณฑ์มาตรฐานแผนการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่นที่กำหนดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของท้องถิ่น และการปฏิรูปสมรรถนะการศึกษาสู่สากล

- กลยุทธ์ที่ ๖.๕ พัฒนาขีดความสามารถในการอภิบาลเด็กเล็กของครูผู้ดูแลเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการการเรียนรู้และการเสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานครูผู้ดูแลเด็กเล็ก

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๗ :** เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยวัฒนธรรมและวิถีพอเพียง

- กลยุทธ์ที่ ๗.๑ ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีอายุ ๕๕-๖๐ ปี เพื่อการเตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุจัดให้มีสวัสดิการการตรวจสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการเสริมสร้างสุขภาพด้วยโปรแกรมการเตรียมสุขภาพก่อนเกษียณให้การดูแลสุขภาพเป็นกรณีพิเศษที่เข้าถึงรายบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๗.๒ ปลุกฝังค่านิยมเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมหนุนเสริมการรวมกลุ่มบุคลากรเป็นชมรมและให้การสนับสนุนงบประมาณ เพื่อร่วมในกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสังคม (Creative Share Value)

- กลยุทธ์ที่ ๗.๓ สร้างองค์กรแห่งความสุขตามเกณฑ์ ๘ Happy

• **แนวทางการพัฒนาที่ ๘ :** เสริมสร้างความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑ การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยจัดแบ่งตามตำแหน่งและลักษณะประเภทของแต่ละบุคลากร พร้อมทั้งเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงการอบรมและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแต่ละปี

- กลยุทธ์ที่ ๘.๒ จัดระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อรองรับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการใช้บุคลากรเป็นศูนย์กลางในการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้จะยึดความจำเป็นของยุทธศาสตร์และภารกิจ การสนองตอบต่อนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญ

- กลยุทธ์ที่ ๘.๓ การส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้บุคลากรในทุกกระดับ ในทุกพื้นที่ ได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเองเพื่อลดความไม่เท่าเทียมและไม่ทั่วถึงในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๘.๔ ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปีเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดระเบียบความสำคัญและเร่งด่วนเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในแต่ละสำนัก/กอง

- กลยุทธ์ที่ ๘.๕ ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และความจำเป็นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ตามแผน ๒๐ ปีของประเทศและไทยแลนด์ ๔.๐ ทั้งนี้เน้นการเสริมสร้างการขับเคลื่อนงานตามภารกิจสำคัญและเร่งด่วนของผู้บริหารของกลุ่มเป็นลำดับสำคัญ

- กลยุทธ์ที่ ๘.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความพร้อม และมีขีดความสามารถในการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการเรียนรู้ได้ร่วมสร้างระบบการสอนงานในทุกๆ สำนัก/กอง เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สามารถถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับบุคลากรใหม่ หรือผู้ที่ต้องการการพัฒนา ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะเน้นการสร้างระบบบุคลากรกลางเพื่อการทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานทั้งในระดับส่วนกลางและระดับภูมิภาค โดยจะไม่ยึดถือว่าเป็นบุคลากรของสำนักหรือกองใด แต่เป็นบุคลากรกลางที่ใช้ร่วมกัน

- กลยุทธ์ที่ ๘.๗ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่ต้องการความรู้เฉพาะด้าน เฉพาะทางเป็นการพิเศษในรูปแบบของการเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กรภายนอก ทั้งสถาบันการศึกษา และองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือทางด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ เพิ่มการผลิตและพัฒนาบุคลากรเฉพาะทางขององค์กรรองรับความจำเป็นในอนาคต โดยเฉพาะด้านการเสริมสร้างนวัตกรรม และการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๘.๘ ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ภูมิภาคและต้องปฏิบัติงานที่มีความท้าทายต่อการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เช่น พื้นที่พิเศษ พื้นที่การค้าชายแดน พื้นที่ท่องเที่ยวนานาชาติ ให้บุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนาเป็นการเร่งด่วน

- กลยุทธ์ที่ ๘.๙ เสริมสร้างความเท่าเทียมและเสมอภาคในการเข้าถึงกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน คำนึงถึงการปรับปรุงกฎระเบียบและแนวทางในการเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องพร้อมกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่บุคลากรในทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๔๕ ชั่วโมง ต่อ ๒ ปี หรือตำแหน่งงานอื่นที่จะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานนั้นๆ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารที่กำหนดร่วมกับสถาบันและหน่วยงานกองการเจ้าหน้าที่

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๐ กระจายความทั่วถึงและความเสมอภาคของบุคลากรระดับบริหารในการได้มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้จากความเป็นเลิศทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้จะมีการกำหนดเงื่อนไขและกระบวนการในการประเมินผลที่มีความชัดเจนและเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการสนองตอบต่อนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาลเป็นสำคัญ

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๑ กำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับบุคคลในทุกตำแหน่งงานที่จะต้องมีการได้รับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป้าหมายที่การเสริมสร้างขีดความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจและสมรรถนะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๒ การให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของเพศและความแตกต่างของสรีระร่างกายแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการเข้าถึงการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เน้นการยกระดับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของกรมให้เป็นการดำเนินงานที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลทั้งส่วนที่เป็นเพศสภาพแตกต่าง วัย เพศ และข้อจำกัดทางร่างกายของบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๓ ส่งเสริมให้สตรีได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นบุคลากรประจำและข้าราชการการเมือง ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๔ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรที่มีข้อจำกัดทางด้านการเคลื่อนไหวหรือข้าราชการการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัญหาทางด้านร่างกายหรือผู้สูงอายุหรือคนพิการให้

บุคคลดังกล่าวเข้าถึงการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ให้เป็นข้อจำกัดในการฝึกอบรมหรือพัฒนา ศักยภาพเพื่อการทำงานตามที่ได้รับผิดชอบและให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันทางเพศตามหลักปฏิบัติสากล ในการพัฒนาบุคลากร

- กลยุทธ์ที่ ๘.๑๕ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

นโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย นายสุรชัย ไชยกุล ได้แถลงนโยบายการบริหารงาน ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เมื่อวันที่ ๒๘ เดือนกันยายน ๒๕๕๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ในระยะ ๔ ปี (๒๕๖๑- ๒๕๖๔) ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล.ภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านที่สะดวกแก่การสัญจร
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนสาธารณะในพื้นที่ตำบลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุทางถนน
- ๑.๓ จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตรและเพื่อการบริโภคฯ
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตรงานจ่อการขนถ่ายสินค้าเกษตร
- ๑.๕ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน/ติดตั้งถังกรองน้ำดื่มที่สามารถดื่มได้

๒. นโยบายด้านการศึกษา

- ๒.๑ ให้การสนับสนุนการศึกษาระดับก่อนปฐมวัยและปฐมวัย ทั้งในด้านอาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) วัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน พร้อมบุคลากรฯ
- ๒.๒ สนับสนุนการเรียนการสอนนอกระบบและในระบบแก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ตามความเหมาะสม
- ๒.๓ ส่งเสริมด้านความรู้กลุ่มต่าง ๆ ที่จัดตั้งไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้วิชาการ ด้านทักษะของกลุ่ม ต่างๆ
- ๒.๔ สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับผู้ที่อยู่ในวันเรียนในตำบลโดยให้กระจายตามหมู่บ้านภายใน ตำบลตามความเหมาะสม

๓. นโยบายด้านการเมืองการปกครอง

- ๓.๑ เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประชาชนทั่วไป โดยผ่านความเห็นชอบจากการประชาคมหมู่บ้านหรือประชาคมระดับตำบลแล้วแต่กรณี
- ๓.๒ ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็งโดยการสนับสนุนในการทำกิจกรรมของประชาคมเพื่อส่งเสริมการ ประชุมในการแก้ปัญหาพื้นฐานของประชาชน
- ๓.๓ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะทำงานอย่างบูรณาการทั้งทางฝ่ายปกครอง ผู้นำชุมชน ผู้นำ หมู่บ้านและผู้นำกลุ่มต่าง ๆ
- ๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ทางการเมือง การปกครอง การบริหารงานแก่สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปตามโอกาสอันสมควร

๔ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบล
- ๔.๒ ส่งเสริมศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมความรู้แก่กลุ่มอาชีพ เสริมทักษะในการทำงานให้เข้มแข็ง
- ๔.๓ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการเสริมสร้างความรู้ให้ความช่วยเหลือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๔.๔ ส่งเสริมอาชีพผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดรายจ่ายเพิ่มรายได้

๕ นโยบายด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ให้ความร่วมมือกับสาธารณสุขประจำตำบล อสม.แต่ละหมู่บ้าน จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนทุกระดับและส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน ตามแผนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข
- ๕.๒ เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาพร้อมป้องกันโรคต่างๆตามประกาศของทางราชการอย่าง

สม่ำเสมอ

- ๕.๓ สนับสนุนงบประมาณตามโครงการสาธารณสุข
- ๕.๔ สนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติดทุกรูปแบบ
- ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการบรรเทาและป้องกันสาธารณสุขภัย
- ๕.๖ พัฒนาระดับมาตรฐานตลาดสดตำบลโชคชัยให้เป็นตลาดสดหน้าซื้อโดยปรับปรุง

โครงสร้างพื้นฐานตลาดให้ได้มาตรฐาน สะอาด ปลอดภัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๖ นโยบายการกีฬา การศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

- ๖.๑ สนับสนุนหรือจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างหมู่บ้านพร้อมทั้งสนับสนุนการกีฬาของตำบลให้พัฒนาขึ้นในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และระดับอำเภอ ทั้งสนับสนุนอุปกรณ์การกีฬาและกิจกรรมอื่น ๆ
- ๖.๒ ส่งเสริมการออกกำลังกายของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ โดยจัดอุปกรณ์การกีฬาตามความต้องการของสภาพผู้เล่นและสภาพพื้นที่ของหมู่บ้าน
- ๖.๓ ร่วมกับประชาชนผู้นำหมู่บ้านจัดประเพณีต่างๆ
- ๖.๔ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาในพื้นที่ตำบลโยเน้นให้เยาวชนมีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๖.๕ ส่งเสริมกิจกรรมสำคัญ วันสำคัญทางศาสนาและกิจกรรมวันสำคัญทางราชการอย่าง

สม่ำเสมอ

- ๖.๖ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตำบลด้านกีฬาและนันทนาการและอื่น

๗ นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- ๗.๒ สนับสนุนหรือจัดให้มีระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม รณรงค์กำจัดขยะและการบริหารจัดการจัดเก็บ การทิ้ง โดยร่วมกับประชาคมหมู่บ้านและสาธารณสุขประจำตำบล
- ๗.๓ สนับสนุนการรักษาความสะอาดถนน ทางเดินภายในหมู่บ้าน
- ๗.๔ สนับสนุนการปลูกต้นไม้ทุกหมู่บ้านเพื่อปรับอากาศที่บริสุทธิ์ให้กับประชาชนโดยทั่วไป
- ๗.๕ คุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำแผนพลังงานระดับชุมชนและระดับครัวเรือน การรู้จักใช้พลังงานอย่างประหยัด

๗.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการลดภาวะโลกร้อน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมระดับชุมชน

๘ นโยบายด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

๘.๑สำรวจจำนวนผู้สูงอายุที่ถึงเกณฑ์จัดทำบัญชี เพื่อจัดหางบประมาณในการช่วยเหลือ

๘.๒สำรวจคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสเพื่อจัดหางบประมาณให้ช่วยเหลือ

๘.๓จัดงบประมาณช่วยเหลือในการเกิดอุทกภัย ว่างภัย อัคคีภัย

๘.๔ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

๙ นโยบายเรื่องอื่น ๆ

๙.๑จัดกิจกรรมต่างๆ โครงการต่างๆ ที่อาจจัดขึ้นตามความประสงค์ของประชาชนโดยให้มุ่งเน้นให้ยึดผลที่ได้ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก

๙.๒สนับสนุนหรือจัดทำโครงการต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล

๙.๓สนับสนุนหรือจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อบูรณาการกับหน่วยงานอื่น

๙.๔พัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการบริการ ความรวดเร็วถูกต้อง และโปร่งใสตรวจสอบได้

๙.๕ปรับปรุงสถานที่และภูมิทัศน์ สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม

๙.๖การกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่กล่าวมาได้วางอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามกรอบนโยบายที่กำหนดและอยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

นโยบายการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยจะดำเนินการไปได้ต้องได้รับความร่วมมือกับประชาชนในตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ข้าราชการ ลูกจ้างในองค์กร ถือเอาความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต และความสามัคคีเป็นที่ตั้ง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	สถานที่ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	พ.ศ.๒๕๕๒			พ.ศ.๒๕๖๓								
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		<p>๘. ข้าราชการผู้ขอโอนมารายงานตัวตาม วันที่ในคำสั่งรับโอนเพื่อดำรงตำแหน่ง ใน อบต.โชคชัย</p> <p>ขอใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งใหม่</p> <p>๑. จังหวัดมุกดาหารจัดส่งรายชื่อผู้มา รายงานตัวและสำเนาใบสมัครพร้อม เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้</p> <p>๒. บันทึกเสนอต่อนายก อบต. เพื่อขอ ความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จ.มุกดาหาร</p> <p>๓. ก.อบต.จ.มุกดาหารมีมติเห็นชอบ</p> <p>๔. จัดทำบันทึกเสนอนายก อบต.โชคชัย พร้อมเอกสารประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - คำสั่งบรรจุแต่งตั้ง - หนังสือแจ้งให้มารายงานตัว - หนังสือแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัด/ นายอำเภอนิคมคำสร้อย - บันทึกแจ้งเวียนคำสั่งให้ส่วนราชการ ใน อบต.โชคชัยทราบ <p>วิธีย้าย</p> <p>๑. การรับคำร้องขอย้าย</p> <p>๒. บันทึกเสนอตำแหน่งว่างที่จะให้ย้าย และนัดวัน เวลา สัมภาษณ์ผู้ขอย้าย</p> <p>๓. นำข้อมูลเบื้องต้นของผู้ขอย้ายเสนอ ต่อนายก อบต.โชคชัย เพื่อประกอบการ พิจารณา(ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของ คณะกรรมการ)ให้ย้าย</p>				←											→

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	สถานที่ดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ	พ.ศ.๒๕๖๒			พ.ศ.๒๕๖๓													
						ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	กย.					
๑๕	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๑. จัดเตรียมการและการวางแผน - แต่งตั้งคณะกรรมการ/ประชุม - พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น - กำหนดประเภทของความจำเป็น ๒. ดำเนินการ/วิธีการ - การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้าง เอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการ ที่เหมาะสม เช่น - การปฐมนิเทศ - การสอนงาน การให้คำปรึกษา - การฝึกอบรม - การดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ๓. การติดตามและประเมินผล - จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและ ประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้และความสามารถผลการปฏิบัติ งาน - ปรับปรุง			งานบริหาร ทั่วไป (งานส่งเสริม และพัฒนา บุคลากร	←														←		

บัญชีรายละเอียดการแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบข้าราชการและพนักงานจ้าง งานบริหารทั่วไป
แนบท้ายคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยที่ ๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

ชื่อ-สกุล	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๑.การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	มีหน้าที่รับผิดชอบของการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดังนี้
นางรัชฎ์ลักษณ์ แก้วกล้า	- การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	การรับพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต.
เลขที่ตำแหน่ง๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	- งานจัดทำแฟ้มประวัติและวุฒิการศึกษาของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
	-งานคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต.เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
	-งานสรรหา และคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้าง
	-งานแผนอัตรากำลัง การจัดตั้งส่วนราชการ การปรับปรุงส่วน ราชการ
	-งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง
	-งานบันทึก แก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร
	-งานให้บริการข้อมูลสารสนเทศบุคลากร
	-งานจัดทำทะเบียนประวัติคอมพิวเตอร์
	-งานจัดทำข้อมูล บันทึก แก้ไข เปลี่ยนแปลง ทะเบียนประวัติ ของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./พนักงานจ้าง
	-งานบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./ พนักงานจ้าง
	-งานการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง
	-งานการขอลาออกจากราชการและเกษียณอายุราชการ
	-งานการหารือ/ตอบข้อหารือและให้คำปรึกษาแนะนำด้าน การบริหารงานบุคคล
	-งานควบคุม จัดเก็บ กฎหมาย กฎระเบียบและหนังสือสั่งการต่าง ๆ
	-งานระบบฐานข้อมูลอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(cmss) ปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูล
	-งานลงโปรแกรมระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
	-งานขอรับบำเหน็จ บำนาญ ของข้าราชการ/ข้าราชการครู
	-งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ชื่อ-สกุล	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	มีหน้าที่รับผิดชอบของงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดังนี้
นางธัญลักษณ์ แก้วกล้า	-งานแผนพัฒนาบุคลากร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	-งานการจัดฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน
เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-งานส่งเสริมการศึกษาต่อและการจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม
	-งานติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
	-งานเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต.
	-งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน พนักงานครู อบต./พนักงานจ้าง
	-งานการปรับอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
	-งานประโยชน์ตอบแทนอื่น
	-งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต. ที่ได้รับอุบัติเหตุ และเสียชีวิต
	-งานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./พนักงานจ้าง
	-งานจัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
	-งานการออกหนังสือรับรองบุคคล
	-งานการขออนุญาตเดินทางไปราชการ
	-งานการรายงานกรณีบุคลากรของ อบต. ไซค์ชัย เดินทางออกจากราชอาณาจักรไทย ตามระเบียบ ประกาศกำหนด
	-งานการออกคำสั่ง ประกาศ เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติงาน
	-งานประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู
	-งานการขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และยกย่องเชิดชูเกียรติ
	-งานเกี่ยวกับการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อจัดทำข้อบัญญัติประจำปี
	-งานจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
	-งานเพิ่มเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและพนักงานจ้าง
	-งานระบบทะเบียนบุคลากร อบต. ในการใช้สิทธิรักษาพยาบาล
	-งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ชื่อ-สกุล	หน้าที่ความรับผิดชอบ
๓. งานส่งเสริมคุณธรรม	มีหน้าที่รับผิดชอบของงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ดังนี้
นางธัญลักษณ์ แก้วกล้า	-งานเสริมสร้างวินัยคุณธรรม และจริยธรรม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	-งานคณะกรรมการประมวลจริยธรรม
เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	-งานควบคุม กฎหมาย กฎระเบียบและหนังสือสั่งการใน เสริมสร้างคุณธรรมและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
นางสาธินี ล่ำลือ	-ช่วยงานนักทรัพยากรบุคคล รายการดังนี้
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑. งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
	๒. งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
	๓. งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
	-งานรวบรวมและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ของพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./ผู้บริหาร/พนักงานจ้าง
	-งานตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติราชการและงานทะเบียนการลา -การรายงานสถิติการปฏิบัติราชการและการลาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู/พนักงานจ้าง
	-งานเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกงาน ของ อบต.
	-งานประสานงานเพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลง เว็บไซต์ อบต.
	- รับผิดชอบในการจัดเก็บคำสั่งลงสมุดปิดคำสั่ง/ทำสำเนาคำสั่ง
	- รับผิดชอบการปรับปรุงข้อมูลพนักงานจ้าง
	- รับผิดชอบการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานจ้าง
	- รับผิดชอบการลงเวลาปฏิบัติราชการพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./พนักงานจ้าง/ผู้บริหาร/สมาชิก อบต.
	- รับผิดชอบแฟ้มประวัติพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต./ พนักงานจ้าง/ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.
	- รับผิดชอบแฟ้มประวัติ สปสช.พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต.
	-งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง