



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลริม

อำเภอ ท่าวังผา จังหวัด น่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สารบัญ

รื่องหน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๕

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลริม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็น บุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริม มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลริม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด,เทศบาล,องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งกำหนดไว้ดังนี้
วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมืองริมพัฒนา เขตชลประทานมี บริหารโปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงสิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์

๑.ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒.ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓.ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๔.บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

๕.พัฒนาระบบจราจร

๖.พัฒนาแหล่งน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต การศึกษา และสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนคู่คุณธรรมนำประชาธิปไตย
 - ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการศึกษาของชุมชน
 - ๒.๓ สนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื่อเอดส์
 - ๒.๔ การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิต และสนับสนุนส่งเสริมงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- กลยุทธ์
- ๑.การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
 - ๒.การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพและอนามัย
 - ๓.การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
 - ๔.การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา, นันทนาการ และการท่องเที่ยว
 - ๕.เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - ๖.การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของคนในชาติ
 - ๗.ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และรัฐพิธีที่สำคัญ

แนวทางการพัฒนา

การส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นโบราณสถาน โบราณวัตถุและรัฐพิธีที่สำคัญ

กลยุทธ์

- ๑.การบูรณาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.สร้างค่านิยม จิตสำนึกและพัฒนาศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรมของเด็กเยาวชนและประชาชน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมอาชีพสร้างรายได้แก้ไขปัญหาความยากจนและกระบวนการผลิตด้านการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

- ๑.การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพด้านต่างๆ ในชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย
- ๒.การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตรเสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- ๓.ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๔.การพัฒนาและส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๒ สร้างจิตสำนึกส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- กลยุทธ์

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๒. การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย
๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานสาธารณสุข แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการงานสาธารณสุข

กลยุทธ์

- ๑.ส่งเสริมด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและอยู่ดีมีสุข
- ๒.ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วม ของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาศักยภาพองค์กร บุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์

- ๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางเมืองและสังคม ๒.ส่งเสริมการเพิ่ม
- ๒.ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๓.ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา
วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของ องค์การ
บริหารส่วนตำบลริม ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม
ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน
แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของจังหวัดน่าน ในเขตตำบลริม เพื่อให้การ
ดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง
ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สถานะข้อจำกัดด้าน
รายได้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับ
ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และ
ภาพรวมของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้
พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนด
ตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของ
งานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางการก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ
ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึง
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรในการจัดสรร พนักงานส่วนตำบล รวมทั้ง พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
และพนักงานจ้างต่างๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสม กับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพ
พื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนด
กรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของ
ค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูล
เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมใช้ต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำ
แนวทางเปรียบเทียบ

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับแก้ จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลริม ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม แล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอก จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ของจังหวัดน่าน ในเขตตำบลริม แล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ด้วยสภาพพื้นที่ของจังหวัดน่าน กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นที่พื้นที่ป่า และอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกฎหมายของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้างบางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับจังหวัดอื่นๆ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในจังหวัดน่าน ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็จะมิจุดกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว การให้บริการที่พัก และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเรียนเรื่องของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้

๔.๓ ด้านสังคมสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมจังหวัดน่าน ทั้งสังคมภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของจังหวัดน่าน ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบทของจังหวัดน่าน เช่นการเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุบริวารที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆจากคนภายในจังหวัด และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกจังหวัด โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับจังหวัดใหญ่ ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ จังหวัดน่านมีรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้ว่าจังหวัดน่านจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยงประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้เพียงพอ ทัดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศของจังหวัดน่านเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่มีสภาพทรุดโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาที่ต้องผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของจังหวัดน่าน สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปการใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมถึงตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหวของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่อยากแก่การรักษามากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ กับจังหวัดใหญ่ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดเล็กๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หนัก

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แม้ว่าความเจริญของทุกๆ ด้าน จะหลั่งไหลเข้ามาในสังคมของจังหวัดน่าน แต่ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ด้านสภาพพื้นที่ที่ยังมีสภาพทุรกันดาร เศรษฐกิจที่รัดตัว ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดมาตรฐานในหลายพื้นที่ทั้งสภาพอาคาร อุปกรณ์การสอนและบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ทุรกันดาร สถาบันการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพส่วนใหญ่จึงอยู่ในเขตเมือง การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แม้ว่าพื้นที่จังหวัดน่านมีวัดจำนวนมาก แต่หลายวัดขาดการบำรุง ขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใฝ่มีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนา

เป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อย และ วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลริม โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนปแกท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) มีข้อมูลดังนี้

S. หรือ Strengths ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในแล้วพบว่ามีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้าง : เป็นองค์กรที่มีรูปแบบ โครงสร้าง ที่ชัดเจน เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ระบบงานภายในองค์กร : มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกองการบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง อย่างเต็มอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน สั่งการไปยังสำนักงาน ปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา

๓. ด้านบุคลากร : สายงานบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ ลดขั้นตอนการสั่งการ สามารถบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างรวดเร็ว

๔. ด้านระเบียบ กฎหมาย : มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่

๕. ด้านการงบประมาณ : มีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐและจัดเก็บเอง และสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้กฎหมายกำหนด

W หรือ Weaknesses ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้พบว่ามีดังนี้

๑. ด้านโครงสร้าง : องค์กรบริหารส่วนตำบล มีงานตามอำนาจหน้าที่เป็นจำนวนมาก บางเรื่องบางงานยังไม่มี ความชัดเจน อาจจะเพราะด้วยระเบียบ กฎหมายยังไม่ชัดเจน หรือการถ่ายโอนภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน เต็ดขาด
๒. ด้านบุคลากร : เจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล บางส่วนยังไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่สามารถบริหารงานให้เกิดความรวดเร็วได้ตามเป้าหมาย ภารกิจถ่ายโอนมี ปริมาณงานหลายด้าน คนเดียวรับผิดชอบงานหลายประเภท
๓. ด้านงบประมาณ : งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะ เศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ และความสมบูรณ์ของงาน

O หรือ Opportunities ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็น โอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานการพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด ซึ่งนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการภายใน เขตองค์กรบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว
๒. รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ บริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบล และทุกหน่วยงานในตำบล นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่ง ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
๔. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากหน่วยงาน สมาคม ชมรม และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ชมรมผู้สูง อสม. อปพร. ตำรวจ หมู่บ้าน โรงเรียน สถานีนอนมัย วัด ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

T หรือ Threats พิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบต่อในด้านการทำงาน และการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๒. การติดต่อประสานงานในระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัดขาดความร่วมมือ และมีหลายหน่วยงานที่เข้าไปดำเนินงานในพื้นที่ทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้าไปดำเนินการเช่นกัน

๓. รัฐบาลผลักภาระหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.

๑.๕ แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

๓.๓ การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑.ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ

๒.บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓.กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา

๔.บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต

๕.พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑.สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

๒.จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

๓.พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑.กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

๒.การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๓.พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔.มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน

๕.มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๒. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลริม

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลริม

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T.) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ออกเป็น ๔ กอง ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และ SWOT ศักยภาพขององค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลริม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไปอำนวยการต้น) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. คนงานทั่วไป (ทักษะ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังอำนวยการต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างอำนาจการต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. พนักงานสูบน้ำ (ทักษะ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๕. ๘๐งานสูบน้ำ (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่าง ๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาอำนาจการต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ/คุณวุฒิ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

๘.๑ จากการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลริมใต้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการนั้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลริม ใต้ต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติระเบียบ - งานกฎหมาย - งานอุทธรณ์ ร้องทุกข์ 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานเกี่ยวกับรักษาความสงบเรียบร้อยฯ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกฎหมายและคดี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเสริมการเกษตร <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานป้องกันยาเสพติด <p>๑.๗ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>๑.๘ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเสริมการเกษตร <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานป้องกันยาเสพติด <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานส่งเสริมเด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนอาชีพดำเนินงาน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p>๑.๘ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒. งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมริมน้ำและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒. งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมริมน้ำและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและ นันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม ศาสนา - งานส่งเสริมวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์ประเพณี <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬา - งานนันทนาการ <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๕ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารงานธุรการ - บริหารงานบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติ บุคลากร - ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เบิกจ่ายเงินและ จัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ <p>๔.๒ งานส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม ศาสนา - งานส่งเสริมวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์ประเพณี <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกีฬา - งานนันทนาการ <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๕ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) เงินเดือน งบประมาณที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลริมแยกได้ดังนี้

๑. เงินเดือนข้าราชการ (พนักงาน)
๒. เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารส่วนของข้าราชการ(พนักงาน)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ

ฯลฯ

- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม
- (๔) ประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

บทนำ

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัว ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นข้าราชการมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงาน ที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

๓. วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความก้าวหน้า และมีความสุข”

๔. พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน
๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
๔. เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากร

๕. เป้าประสงค์

- ๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลริม โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลริม ช่วง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลริม เพิ่มสูงขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๓ กับปี ๒๕๖๐
- ๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
- ๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ๖.๕ ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลริม มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
- ๒) สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ๓) กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

กิจกรรมดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการโดยมี

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
- ๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) สร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา
- ๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

๘. รายละเอียดของกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.จัดให้มีแนวทางและ การดำเนินการยกย่อง บุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติ คุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบ ในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณ มีการ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร ต้นแบบ จำนวน ๒ ครั้ง
๒.สร้างองค์กรให้มี ความ โปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- อบรม เปิดให้บุคคลทั่วไปในการ เข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบ กระบวนการประเมินประสิทธิภาพ ล่วงหน้าการประเมินในรอบ
๓.กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรมของ ข้าราชการ ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร ทุกคนถือปฏิบัติ	- อบรม มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ถือปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.ปลูกจิตสำนึกผ่าน แนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระ ราชจริยวัตร และพระ บรมราโชวาทฯลฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือใน การปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- ข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้นำ แนวทางพระราชกรณียกิจ พระราช กิจวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน และการ ดำเนินชีวิต
๒.หลักสูตรฝึกอบรมและ โครงการพัฒนาที่ เหมาะสมของข้าราชการ แต่ละตำแหน่งที่จัดเอง และ หน่วยราชการอื่น จัดทำ	- วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไป แก้ปัญหา - สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนา ด้านใด	- โครงการอบรมของ อบรม. ตรงตาม ปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความ ต้องการของข้าราชการ - ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรม ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง
๓.สร้างองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	- ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม - จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ ทำการศึกษา	- ข้าราชการ อบรม. เป็นบุคลากรที่ มีความรู้ที่หลากหลาย - ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่ หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษา สืบค้น ในแต่ละด้าน
๔.การกำหนดให้มีการ ปฐมนิเทศข้าราชการ และ พนักงานจ้าง บรรจุใหม่	- ข้าราชการ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับ การปฐมนิเทศทุกคน	- ข้าราชการ ,พนักงานจ้างที่บรรจุ ใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้า ปฏิบัติงานทุกคน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	-ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทูลรอบ	-การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	-ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทูลรอบการประเมิน	-อบต.ริม มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	-ผู้บริหารของ อบต.ริม นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กร ประกอบการบริหารงาน
๒.เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต.ริม ให้บริการต่อประชาชน	-ผู้บริหารของ อบต.ริม นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.ริม

๙. แผนปฏิบัติการรายปี ช่วงระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
สร้างองค์กร ให้เป็นองค์กร แห่งการ เรียนรู้ และ การจัดองค์ ความรู้	อบรมให้ ความรู้คู่ คุณธรรมแก่ บุคลากรใน สังกัด	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริม จัดทำ โครงการเสนอขออนุมัติตามขั้นตอน ๒.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริม จัดประชุม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการ โดยมีหัวหน้า ส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมรับฟัง รายละเอียด ๓.ดำเนินกิจกรรมตามโครงการ ๔.การประเมินผลกิจกรรมตามโครงการ					↔								สำนักงานปลัด	๑๐,๐๐๐

แผนปฏิบัติการการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดสภาพการทำงาน ที่ดี มีความเป็นระเบียบ มีความสะอาด ควบคู่กันไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ที่เห็นชัดเจนของการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	โครงการ Big Cleaning Day(กิจกรรม๕ ส.)	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริม จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติตามขั้นตอน ๒.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริม จัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมรับฟังรายละเอียด ๓.จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ในโครงการฯ ๔.ดำเนินการโครงการ Big Cleaning Day(กิจกรรม ๕ ส.) โดยแบ่งพื้นที่การทำทำความสะอาดทั่วทั้งสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลริม ๕.ประเมินผลโครงการฯ โดยภาพถ่ายก่อนการดำเนินการ และหลังการดำเนินการ													สำนักงานปลัด	ไม่ใช้

แผนปฏิบัติการการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

กิจกรรม	โครงการ	ขั้นตอน	ระยะเวลา											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้	ส่งเสริมการคัดแยกขยะภายในสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลริมปีง	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีง จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติตามขั้นตอน</p> <p>๒.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีง จัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล เข้าร่วมรับฟังรายละเอียด</p> <p>๓.แต่งตั้งคณะทำงานติดตามดำเนินการลดและการคัดแยกขยะภายในสำนักงาน</p> <p>๔.คณะทำงานส่งเสริมการคัดแยกขยะฯ ประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการจัดการขยะที่ถูกต้อง</p> <p>๕.สำรวจพื้นที่ภายในและภายนอกสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลริมปีง และจัดเตรียมสถานที่ในการรวบรวมขยะแต่ละประเภท.ประชาสัมพันธ์โครงการให้บุคลากรและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทราบแนวทาง</p> <p>๗.ดำเนินกิจกรรมตามโครงการตามปฏิทินการปฏิบัติงาน</p> <p>๘.การประเมินผลกิจกรรมตามโครงการ</p>													สำนักงานปลัด	๒๐,๐๐๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลริม
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลริม

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทาง ปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลริม ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

(นายแหลมทอง สุทธิไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลริม
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลริมจังหวัดน่าน
พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลริมได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนริมลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามนริมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลริมจึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึงและให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลริมแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายแหลมทอง สุทธิไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลริม



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน
พ.ศ. ๒๕๖๐

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒ ให้ นายองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ ตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลริม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ บัญญัติจรรยาบรรณทางวิชาชีพครู

วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การประเมินวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ(ชำนาญการพิเศษ) จะประเมินใน ๖ เรื่อง ได้แก่

๑.พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัย ได้แก่ การควบคุมการประพฤติปฏิบัติของตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงานและสังคมในกรณีมีความรับผิดชอบและชื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติทั้งพฤติกรรมส่วนตนและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องความสามัคคีและวิถีประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิต

๓.การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตที่ยึดหลักความพอเพียง การหลีกเลี่ยงอบายมุข การรู้จักสามัคคีและวิถีประชาธิปไตยในการดำเนินชีวิต

๔.ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจและอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ โดยมุ่งผลสำเร็จที่เป็นความเจริญก้าวหน้าของการจัดการศึกษา

๕.ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน้าที่โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต และผลประโยชน์ของหน่วยงานและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๖.ค่านิยม และอุดมการณ์ของความเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ

วินัยและการรักษาวินัย

๑. ครูต้องรักษาวินัยที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

๒.ครูต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีหน้าที่วางรากฐานให้เกิดระบอบการปกครองเช่นนั้น

๓. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ

อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

๔. ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และหน่วยงานการศึกษา มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลโดยถือประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

๕. ครูต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

๖. ครูต้องตรงต่อเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการและผู้เรียนจะลาหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้ การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๗. ครูต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๘. ครูต้องไม่กลั่นแกล้ง กล่าวหาหรือร้องเรียนผู้อื่นโดยปราศจากความเป็นจริง

๙. ครูต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

๑๐. ครูต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นโดยมิชอบหรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือจ้างวานให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น การฝ่าฝืนหลักการดังกล่าวนี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๑๑. ครูต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

๑๒. ครูต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยต้องไม่อาศัยอำนาจและหน้าที่ราชการของตนแสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด

๑๓.ครูต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

๑. ครูต้องประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- ๒.ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
- ๓.ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- ๔.ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ๕.ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- ๖.ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ หรือผู้รับบริการ
- ๗.ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- ๘.ครูต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
๙. ครูต้องประสงค์ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คุณธรรม จริยธรรมของครู

จริยธรรมเป้าหมายทั้งหมดมี ๒๐ ประการ คือ

- ๑.ครูต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต
- ๒.ครูต้องมีวินัยตนเอง
- ๓.ครูต้องรู้จักปรับปรุงตนเอง
- ๔.ครูต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- ๕.ครูต้องบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน
- ๖.ครูต้องเสียสละเพื่อสาธารณะประโยชน์
- ๗.ครูต้องรู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- ๘.ครูต้องมีความกตัญญูกตเวที
- ๙.ครูต้องไม่ประมาท
- ๑๐.ครูต้องปฏิบัติต่อผู้อาวุโสในทางที่ดี
- ๑๑.ครูต้องมีสัจจะและแสดงความจริงใจ
- ๑๒.ครูต้องมีความเมตตากรุณา
- ๑๓.ครูต้องมีความอดทน อดกลั้น
- ๑๔.ครูต้องมีความซื่อสัตย์
- ๑๕.ครูต้องมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา
- ๑๖.ครูต้องมีการให้อภัย
- ๑๗.ครูต้องประหยัดและอดออม
- ๑๘.ครูต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- ๑๙.ครูต้องมีความรับผิดชอบ
- ๒๐.ครูต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

สมรรถนะของครู การประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะจะต้องประเมินสมรรถนะ ๒ ด้าน ดังนี้

๑.สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑.๑การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

๑.๒การให้บริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

๑.๓การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

๑.๔การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

๒.สมรรถนะประจำสายงาน

๒.๑การออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้และนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างได้ผล

๒.๒การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสุขภาพกาย จิตที่ดีให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

๒.๓การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาและการกำกับชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้ หัวหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลริมเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้ องค์การบริหารส่วนริม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลริม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป