

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

อบต.สะเอียบ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน อนาคต ๓ ปี ทั้งนี้ อบต.สะเอียบ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในกลุ่ม และขนาดเดียวกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณงานในแต่ละ ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณ งาน เพื่อให้สามารถบริหารงานของอบต.สะเอียบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๐๐) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) กลุ่มสนับสนุน เลขที่ตำแหน่ง -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ กลุ่มทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (จ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) กลุ่มสนับสนุน เลขที่ตำแหน่ง -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (จ้างภารกิจ กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ตามภารกิจ กลุ่มทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนขี้ ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเลา ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	***เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหลวง ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง -	๑	๑	๑	๑	-	-	-	***เงิน อุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าวะ พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ตำแหน่งว่าง
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	+๑	-	-	

**การสรรหาตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรหาอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน
ท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา
๒. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	
๒.๑ <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๒.๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑.๕ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๒ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	
๒.๒.๑ นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ <u>พนักงานจ้าง</u>	
๒.๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓.๒ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
๒.๓.๓ พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา
	รวม จำนวน ๑๐ อัตรา
๓. <u>กองคลัง</u>	
๓.๑ <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๓.๑.๑ นักบริหารงานการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑.๓ นักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๑.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒ <u>พนักงานจ้าง</u>	
๓.๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๒.๔ คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
	รวม จำนวน ๙ อัตรา
๔. <u>กองช่าง</u>	
๔.๑ <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	
๔.๑.๑ นักบริหารงานช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๑.๒ นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	
๔.๒.๑ นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ <u>พนักงานจ้าง</u>	
๔.๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓.๒ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา

๔.๓.๓ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
รวม	จำนวน ๖ อัตรา
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	
๕.๑.๑ นักบริหารงานการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๑.๒ นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๕.๒ พนักงานครูส่วนตำบล	
๕.๒.๑ ครู คศ.๒	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๒.๒ ครู คศ.๑	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๒.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก (รอกการจัดสรร)	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๓ พนักงานจ้าง	
๕.๓.๑ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๒ อัตรา
๕.๓.๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
รวม	จำนวน ๑๒ อัตรา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	
๖.๑.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
รวม	จำนวน ๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๙ อัตรา

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสะเอียบ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณด้วย ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเดือนเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.)
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มคุณวุฒิ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครู

การศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลลงค์การบริหารส่วนตำบลละเอียด จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลละเอียด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลละเอียด ได้ตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลละเอียด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสะเอียบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเอียบ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
