

## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง

### ๑. ด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง

#### ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการ บริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

#### หลักการและเหตุผล

##### ๑. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน  
- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่งตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างว่าถูกต้องหรือไม่

- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

- เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่และบุคลากรหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

- เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

##### ๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหนองป่าครั่ง เป็นประธานหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาจังหวัดนโยบายของรัฐและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## **๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก**

### **ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๒ (ฉบับที่ ๓)

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

## **๓. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน**

### **ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

## ๔. ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

### ๔.๑ ความสำเร็จของเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์กรเริ่มตระหนักและให้ความสำคัญ กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานขององค์กร จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินผล และกำกับติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด เพื่อให้้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ๆ ตัวเรา ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัยหลักๆ ได้แก่

#### ปัจจัยภายนอก

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และวัฒนธรรม ล้วนแล้วแต่มีผลต่อองค์กรเป็นอย่างมาก มีการปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจอยู่เสมอ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร รวมถึงการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ ส่งผลให้คนในสังคมหรือในองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น หากองค์กรใดมีระบบสารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ ก็จะสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องกว่า

#### ปัจจัยภายใน

นอกจากจะมีปัจจัยต่าง ๆ จากภายนอกองค์กร ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ภายในองค์กรที่เราต้องคำนึงถึงด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสารสนเทศ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านบัญชีและการเงิน เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องยอมรับว่า การที่จะดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน ดังนั้น ระบบสารสนเทศในการบริหารงานด้านบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรจะละเลย และต้องพยายามส่งเสริมให้มีขึ้นในองค์กรของตน

### ๔.๒ การพัฒนาบุคลากรในองค์กร

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

#### หลักการและเหตุผล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือการพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์หลักในการยกระดับคุณภาพระบอบราชการไทยให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลโดยในการปรับระบบการจัดการขององค์กรให้คล่องตัวนั้น ในองค์กรต้องมีความรู้ ๒ ด้าน คือ ความรู้เฉพาะด้าน (Specialist) และความรู้ด้านการบริหารงาน (Generalist) เป็นความรู้ที่มององค์กรในภาพรวมในการบริหารงานทั้งระบบ ต้องนำแนวคิด การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น เป็นการบริหารจัดการองค์กรภายในให้อยู่รอดยั่งยืน ท่ามกลางปัจจัยภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่อย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ ติดตามคาดการณ์แนวโน้ม

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพื่อปรับการบริหารงานภายในให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอกดังกล่าว โดยเป็นการจัดระบบให้เกิดความเป็นทีมคนในองค์กรต้องเรียนรู้ร่วมกัน มีความเข้าใจร่วมกันซึ่งเครื่องมือที่สามารถช่วยได้คือ การพัฒนาคุณภาพ โดยมององค์รวมของการบริหารองค์กร คือ การจัดการห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) เพื่อสร้างสินค้าและบริการที่มีคุณค่าที่เหมาะสมกับผู้ให้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยองค์กรมีงาน ๒ ด้าน คือ งานหลัก (Primary Activities) ซึ่งต้องมีการประสานงานร่วมกัน ทั้ง ๒ ด้าน มีความเป็นทีม โดยนำหลักคิดด้านการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM : Total quality Management) มาปรับใช้ แนวทางนี้ได้นำหลักการจัดกระบวนการที่เดินมาเป็นหลักการพัฒนาองค์กร (TQM) นี้ในประเทศญี่ปุ่น Dr.Kano ได้เปรียบองค์กรเป็นเสมือนบ้าน (Dr.Kano' House) ซึ่งมีรากฐาน มีโครงสร้างหรือเสา ๓ ต้น และหลังคา โดยมองเสาต้นแรกเป็น TQM Concept หรือแนวคิดเสาต้นที่สองคือ Vehicles เป็นการขับเคลื่อนให้แนวคิดเป็นรูปธรรมเสาต้นที่สาม คือ The Techniques & Tools เป็นเทคนิควิธีการและเครื่องมือในการใช้

สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ประยุกต์แนวคิด TQM ดังกล่าวมาสู่ Baldring Model มาพัฒนาเป็นรางวัล Malcolm Baldring National Award (MBNQA) ซึ่งในประเทศไทยนำมาประยุกต์ใช้เป็น TQA (Thailand Quality Award) สำหรับองค์กรภาคเอกชน และต่อมามีการนำมาปรับให้สอดคล้องกับระบบราชการโดยปรับเกณฑ์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับระบบราชการไทยเป็น PMQA (Public Management Quality Award) เพื่อพัฒนาระบบราชการไทยต่อไป

ในการนี้ เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ได้พิจารณาว่าเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ตระหนักถึงการพัฒนาคุณภาพระบบราชการ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถเทียบเท่าระดับสากลจึงได้ดำเนินการจัดอบรมการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง โดยใช้กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นเครื่องมือในการยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ไปสู่ระดับมาตรฐานสากลต่อไป)

๒. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บุคลากรสามารถกำหนดกรอบแนวทางในการประเมินตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

๒. ผู้เข้ารับการอบรม สามารถกำหนดกรอบ แนวทางในการพัฒนาตนเองและใช้เป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของเทศบาล

๓. เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง จะมีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ จะมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความนิยมชมชอบจากผู้รับบริการ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจะมีส่วนทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ

### การประเมินผล

- ผลผลิต จำนวนผู้เข้ารับการอบรม โดยตรวจสอบจากบัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม
- ระดับความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นตามแบบสอบถาม
- ผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรม โดยใช้แบบทดสอบก่อน-หลัง การอบรม

### ๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

#### ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๕. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษายาบาลของพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๖. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓

๗. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

๘. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และแก้ไขเพิ่มเติม

๙. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑๐. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. ๒๕๓๖

๑๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑๒. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

**๖. ด้านส่งเสริมคุณธรรมเพื่อการบริหารจัดการธรรมาภิบาล****ประกาศและข้อบังคับ**

๑. ประกาศเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง เรื่อง ประกาศเจตนารมณ์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต  
คอร์ปชั่น
๒. ประกาศเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน  
เทศบาล
๓. ประกาศเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง เรื่อง นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๔. ข้อบังคับเทศบาลตำบลหนองป่าครั่งว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานครู  
เทศบาล