

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นและเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติการตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามขึ้นมามากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลในเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นว่ามีปัญหาใดบ้าง เน้นความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้ดังนี้

■ ด้านคน และสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) มีประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลือ
- (๒) ประชาชนบางส่วนยังมีปัญหาติดอบายมุข
- (๓) มีปัญหาการติดยาเสพติดเพิ่มขึ้น
- (๔) ยังพบปัญหาการลักขโมย/ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่

ความต้องการ

- (๑) จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ในสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ เบี้ยยังชีพผู้ประสบปัญหาโรคเอดส์ และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ
- (๒) ส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ และลด ละ เลิกอบายมุข
- (๓) จัดโครงการหรือกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับประชาชนในตำบล
- (๔) พยายามนำกลุ่มเสี่ยง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมาทำกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ให้เห็นว่าไม่ได้เป็นกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งจากสังคม
- (๕) ให้ความสำคัญในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมถึงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ

■ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการศึกษา
- (๒) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) ประชาชนห่างเหินจากการทำกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) สร้างค่านิยมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- (๒) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- (๓) รวบรวมและรื้อฟื้นศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นของท้องถิ่น ให้คงอยู่ต่อไป

■ ด้านเศรษฐกิจชุมชน และการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (๑) กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- (๒) ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๓) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการทำการเกษตร
- (๔) สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลมีศักยภาพ แต่การท่องเที่ยวในชุมชนยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (๕) ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งหากดำเนินการอย่างถูกต้องจะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล
- (๒) ฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวของตำบลอย่างต่อเนื่อง
- (๖) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ และเกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- (๗) ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ให้เป็นที่ยูู้จัก รวมถึงจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สร้างเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน

■ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) มีการบุกรุกพื้นที่ป่าและพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อทำการเกษตรและที่อยู่อาศัย
- (๒) น้ำเสียจากการปศุสัตว์ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และบ้านเรือนอยู่อาศัยรวมถึงการปนเปื้อนของสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรลงสู่แหล่งน้ำ
- (๓) มีปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- (๔) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- (๑) ปลุกต้นไม้ทดแทนในพื้นที่ที่ถูกบุกรุกทำลาย
- (๒) ฝึกอบรมเด็ก เยาวชน และประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) รณรงค์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการรักษาแหล่งน้ำ
- (๔) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน
- (๕) รณรงค์ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนอย่างถูกวิธี
- (๖) ปลุกจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญและเกิดการหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

■ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาเมือง

สภาพปัญหา

- (๑) ถนนและผิวทางที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมในบางพื้นที่
- (๒) บางพื้นที่ในตำบลยังขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- (๓) สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
- (๔) งบประมาณที่ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังมีไม่เพียงพอ
- (๕) ยังไม่ได้จัดทำผังเมืองเฉพาะตำบลอย่างเป็นระบบ
- (๖) ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- (๗) พื้นที่ที่จะพัฒนาไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงซ่อมแซมถนน หรือก่อสร้างถนนเพิ่มเติมในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่แต่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่ทั่วถึง
- (๒) ติดตั้งและดูแลบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้าให้เต็มพื้นที่
- (๓) จัดหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน

■ ด้านการเมือง ด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

สภาพปัญหา

- (๑) ภาคประชาชนยังไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควรจึงมีส่วนร่วมน้อย
- (๒) ประชาชน และบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการตีความกฎหมายที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดประชุมประชาคมและให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น ทุกปี
- (๒) มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานในท้องถิ่น

■ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้น
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเบาหวาน ความดันโลหิตสูง
- (๓) ยังมีการระบาดของโรคติดต่อที่นำโดยแมลงในพื้นที่เป็นครั้งคราว

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเบาหวาน ความดันโลหิตสูง
- (๓) ส่งเสริมการป้องกันการเกิดโรคติดต่อที่นำโดยแมลงในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายในชุมชนให้มากขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) 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 การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๗) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))(มาตรา ๑๖ (๒๙))

- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))(มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๕ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา ๑๖ (๑))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดมาจากการคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ เป็นกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒)

มาตรา ๑๖เป็นกฎหมายตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น (ด้วยเทคนิค SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

ตำบลหาดส้มแป้นเป็นตำบลเล็กๆ พื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขาและภูเขาสลับซับซ้อน อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ในอดีตพื้นที่เต็มไปด้วยป่าไม้และแหล่งแร่ดีบุก ปัจจุบันแร่ดีบุกลดน้อยลงแต่มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญทดแทนคือ ดินขาว ซึ่งเป็นดินขาวที่มีคุณภาพดีที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ เป็นส่วนผสมสำคัญในการทำเซรามิก สุขภัณฑ์ต่างๆ ฯลฯ แต่การทำเหมืองแร่ก็ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศของพื้นที่ และทรัพยากรแร่ธาตุต่างๆ เป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วมีแต่จะหมดไป ดังนั้น จึงต้องมีแนวทางในการรองรับอนาคตทั้งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การประกอบอาชีพ รายได้ของประชาชน นอกจากนี้ ในส่วนของที่ราบระหว่างเชิงเขาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม โดยในปัจจุบันมีการก่อสร้างระบบชลประทานเป็นอ่างเก็บน้ำคลองหาดส้มแป้น ใช้สำหรับเป็นแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรกรรม และการอุปโภคบริโภคทั้งในตำบลหาดส้มแป้น และในตัวเมืองจังหวัดระนอง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำ ระนอง แคนยอน วัดหาดส้มแป้น ตลาดน้ำริมคลองวัด หาดส้มแป้น จุดชมหมอก น้ำตก ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ทั้ง ทรัพยากรป่าไม้และแร่ธาตุต่างๆ รวมถึงเป็น แหล่งต้นน้ำของเมืองระนอง ๓. มีสถานประกอบการ เหมือนแร่ บ่อทราย สถาน รับซื้อแร่-แต่งแร่ ลานรับซื้อปาล์มน้ำมัน ยางพารา โรงงานผลิตขนมจีน ฯลฯ ๔. มีกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ไม้กวาด เซรามิก พริก แกง ไข่เค็มดินขาว น้ำยาล้างจาน กลุ่มทำขนม กลุ่มจำหน่ายอาหารปลา ๕. วัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ดั้งเดิม อนุรักษ์บ้านแบบโบราณ เป็นชุมชน เก่าแก่อายุมากกว่า ๑๐๐ ปี ๖. การคมนาคมสะดวกสามารถเชื่อมโยงเส้นทาง การท่องเที่ยวเส้นอื่นได้ ๗. มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต สัญญาณ โทรศัพท์มือถือ ๘. การเมืองเข้มแข็งท้องถิ่นร่วมกันทำงานท้องถิ่น ๙. ชุมชนเข้มแข็งมีการร่วมแรงร่วมใจทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม และมีความเป็นมิตร ๑๐. มีกลุ่มอาสาต่าง ๆ หลายกลุ่ม เช่น อสม. กลุ่ม เยาวชน ชรบ. อปพร. ลูกเสือชาวบ้าน ฯลฯ ๑๑. มีกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ ๑๒. มีสถาบันการเงินชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ๒. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง ๓. ไม่มีการประชุมหมู่บ้านเป็นประจำสม่ำเสมอ ๔. มีการก่อสร้างบุกรุกทำลายคลอง และป่าไม้ เนื่องจากขาด จิตสำนึก ๕. ทรัพยากรธรรมชาติที่มีเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป เช่น ดินขาว ทราย ๖. มีปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย น้ำขุ่นข้น กลิ่น เหม็นจากร้านรับซื้อขี้ยางพารา ๗. มีแหล่งมั่วสุมอบายมุข เช่น การพนัน ยาเสพติด ร้าน เกม เล่นหวย เป็นต้น ๘. มีปัญหาสังคม เช่น ครอบครัวแตกแยก เด็กถูกทอดทิ้ง มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ๙. เส้นทางคมนาคมมีความเสี่ยงอุบัติเหตุ ๑๐. มีประชาชนว่างงานหรือประกอบอาชีพที่ไม่มั่นคง รวมถึงบางส่วนออกไปประกอบอาชีพนอกพื้นที่ ๑๑. มีวัยพึ่งพิงอายุแรกเกิด-๑๕ ปีและ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป จำนวนมาก (เกือบ ๕๐%) ๑๒. ไม่มีมาตรการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าว ๑๓. ผลิตภัณฑ์ชุมชนผลิตไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ ของตลาด เช่น เซรามิก ไม้กวาดดอกอ้อ ๑๔. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๑๕. ระดับการศึกษาของประชาชนค่อนข้างต่ำ ๑๖. ประชาชนและหน่วยงาน ยังขาดความพร้อมรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Asean Community) ทั้งใน ด้านของความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและด้าน ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ๑๗. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะที่มีมาตรฐาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกตำบลหาดส้มแป้น ๒. พื้นที่ตำบลหาดส้มแป้นมีศักยภาพในการรองรับยุทธศาสตร์ของจังหวัดคืออยู่ใกล้ตัวเมือง ติดกับแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดระนอง ๓. มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน ๔. รัฐบาลมีนโยบายรองรับด้านสวัสดิการต่างๆ ๕. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community)จะเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ทั้งในด้านการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑. การบริหารจัดการไม่เป็นเอกภาพ (มีการปกครองท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น) ๒. ระเบียบกฎหมายของทางราชการทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดทำโครงการต่างๆ มีปัญหาด้านการเบิกจ่าย ๓. นโยบายของรัฐบาลบางอย่างไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ๔. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจากจังหวัด ๕. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับงบประมาณและบุคลากร ๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชนน้อย เช่น ป่าไม้ เจ้าท่า ตำรวจ ๗. สภาพอากาศแปรปรวนเป็นอุปสรรคในการท่องเที่ยว ๘. ขาดการสนับสนุนการรัฐบาลในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community) ๙. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทำได้ไม่เต็มที่นัก

๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
- พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนรองรับการขยายตัวของตลาดท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืน
- ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- สร้างความพร้อมขององค์กร และประชาชนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นจึงมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔งานกฎหมายและคดี ๑.๕งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔งานกฎหมายและคดี ๑.๕งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานวิชาการเงินและงานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๑ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานวิชาการเงินและงานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษี	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต. (๐๑)									
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- ครู	คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
- คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คนงาน		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) - นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ต้น ปก./ชก. ปก./ชก. ปง./ชง.	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม		๕	๕	๕	๖	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) - นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) - นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - พนักงานขับรถยนต์	ต้น ปง./ชง.	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่างเดิม
		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม		๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
				(คน)	(๑)	(๒)													
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัด อบต. (๑๑)	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๑,๒๒๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๑๘,๔๖๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๐,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	ครู	คศ.๑	๒	๒	-		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
				(คน)	(๑)	(๒)													
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๒,๒๘๐	๑,๒๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๒๐,๘๔๐	ว่างเดิม
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๖,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๒,๒๘๐	๑,๒๐๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๔,๔๔๐	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๕๔,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๓,๐๐๐	๑,๔๔๐	๑๖๐,๓๒๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๔,๗๖๐	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๒,๕๒๐	๑,๓๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๔,๗๖๐	๑๓๖,๐๘๐	
๑๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๒,๒๘๐	๑,๒๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๙,๖๔๐	๑๒๐,๘๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		เงินอุดหนุน
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๙๓,๓๒๐	๕๐๖,๖๔๐	๕๑๙,๗๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๓๗๑,๘๒๐	๓๘๘,๓๒๐	๔๐๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๒๖	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕)		๑	๑	๒๑๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๐,๔๔๐	๘,๘๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	
๒๗	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๗๓,๔๐๐	๔๘๖,๗๒๐	๕๐๐,๑๖๐	ว่างเดิม
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง		๑	๑	๒๐๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๓,๙๖๐	๑,๙๒๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๑๖,๖๐๐	
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๓,๔๘๐	๑,๖๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๒,๓๖๐	

ร.ม.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
										เพิ่ม/ลด			(๓)			(๔)				
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
																				(คน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๓,๔๘๐	๑,๖๘๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๒,๓๖๐		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๐,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๒๖๔	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๘๖๔	๑๖๙,๔๖๔		
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง เดิม	
รวม (๔)					๓๔	๖,๘๑๒,๗๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๒๔๖,๓๖๐	๒๓๓,๕๔๔	๒๑๘,๐๔๐	๗,๕๐๖,๘๘๐	๗,๗๔๕,๕๔๔	๗,๙๖๓,๔๘๔	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)																	๑,๑๒๖,๐๓๒	๑,๑๖๑,๘๓๒	๑,๑๙๔,๕๒๓	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น (๖)																	๘,๖๓๒,๙๑๒	๘,๙๐๗,๓๗๖	๙,๑๕๘,๐๐๗	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗)																	๒๕,๙๗๙,๑๐๐	๒๗,๒๗๘,๐๕๕	๒๘,๖๔๑,๙๕๘	
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๘)																๓๓.๒๓	๓๒.๖๕	๓๑.๙๗		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ / เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๔,๗๔๒,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๕,๙๗๙,๑๐๐ บาท = $(๒๔,๗๔๒,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๒๔,๗๔๒,๐๐๐ = ๒๕,๙๗๙,๑๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๕,๙๗๙,๑๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๒๗๘,๐๕๕ บาท = $(๒๕,๙๗๙,๑๐๐ \times ๕ \%) + ๒๕,๙๗๙,๑๐๐ = ๒๗,๒๗๘,๐๕๕$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๗,๒๗๘,๐๕๕ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๖๔๑,๙๕๘ บาท = $(๒๗,๒๗๘,๐๕๕ \times ๕ \%) + ๒๗,๒๗๘,๐๕๕ = ๒๘,๖๔๑,๙๕๘$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

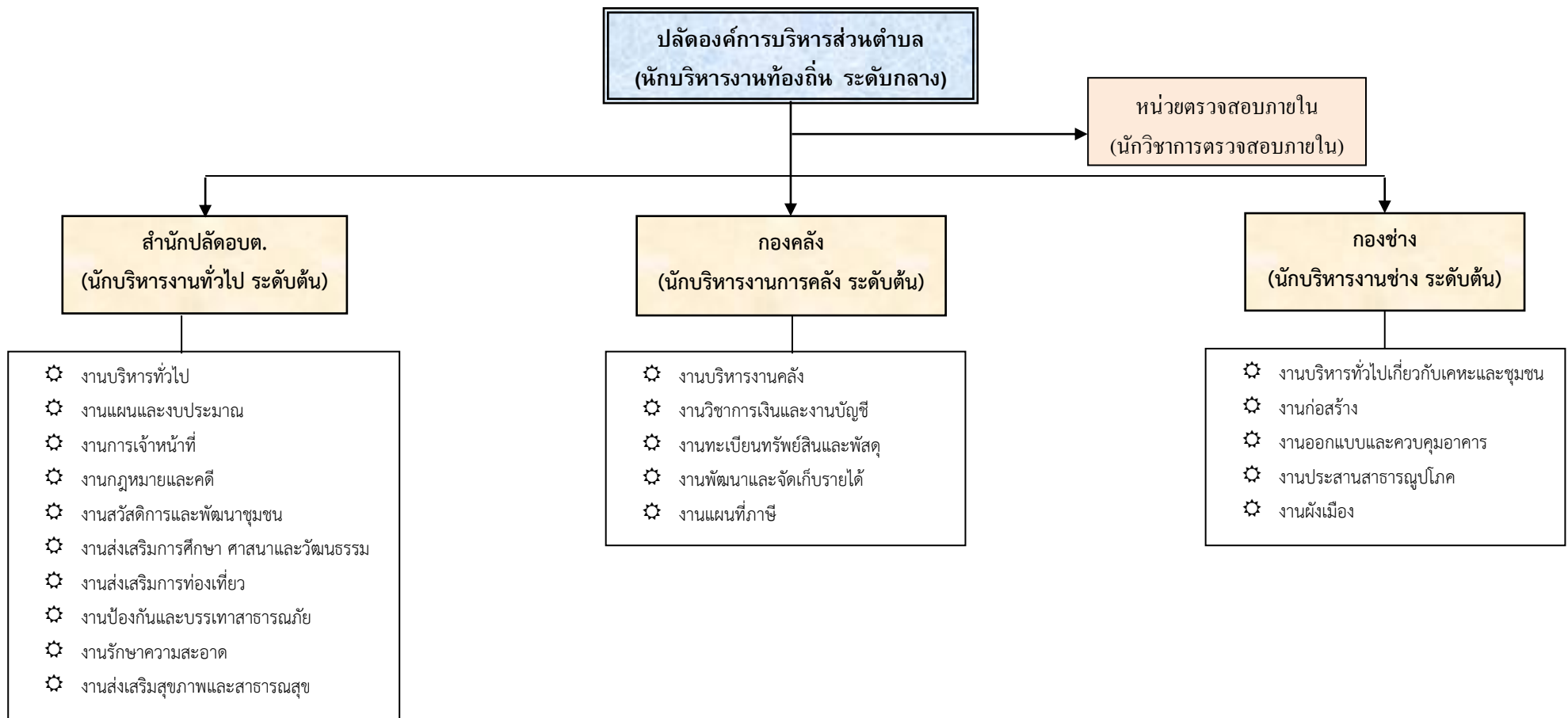
: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

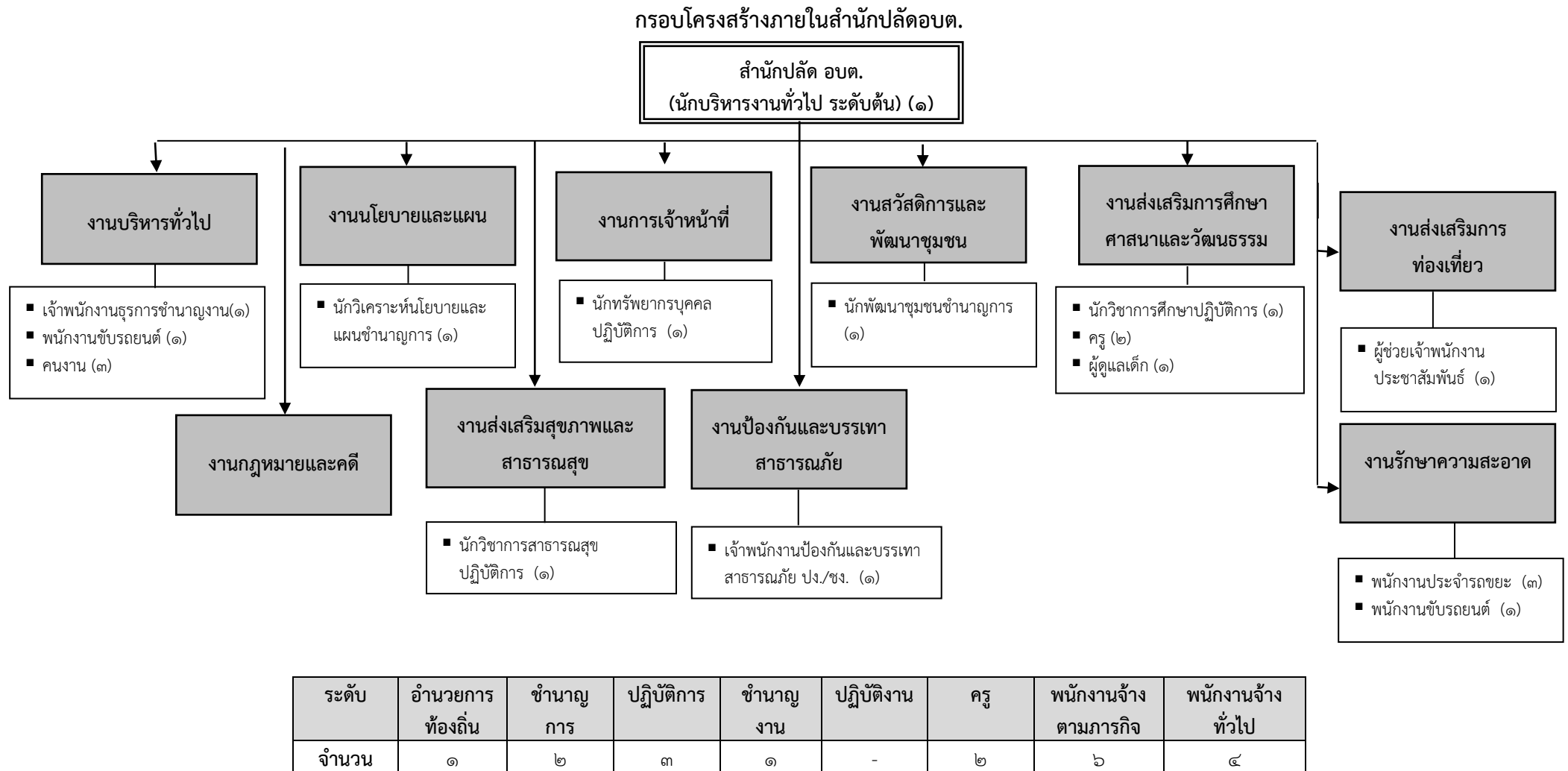
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

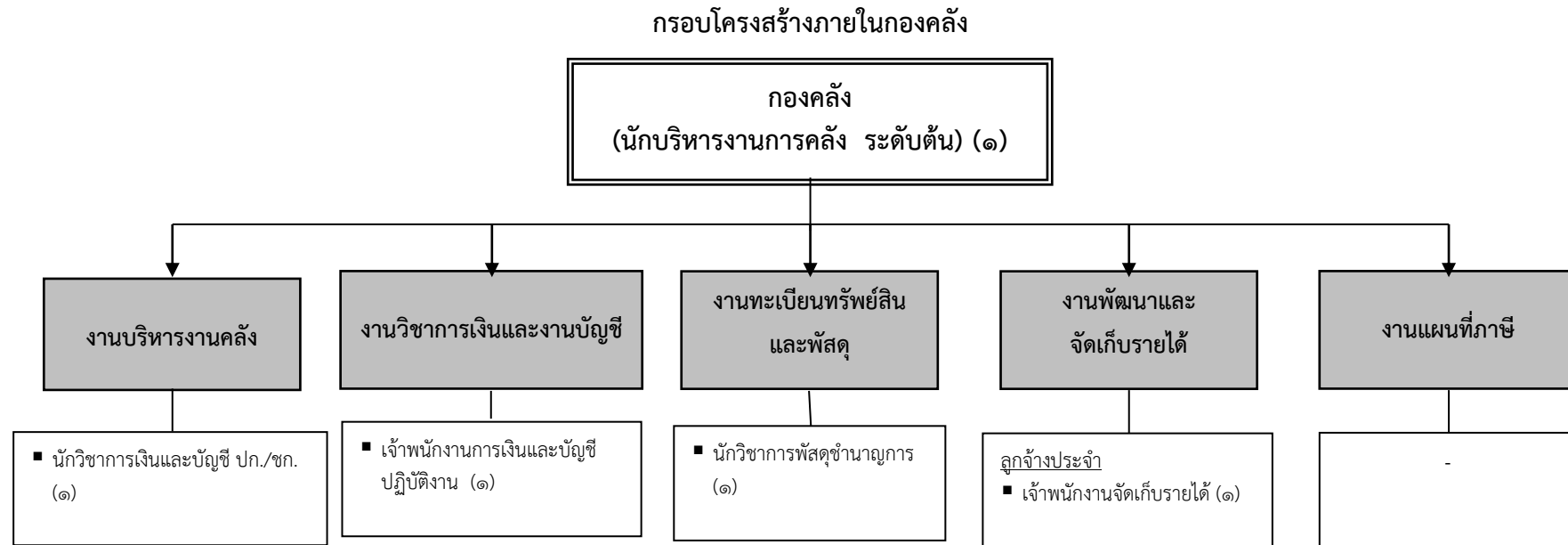
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างภายในสำนักปลัด อบต.

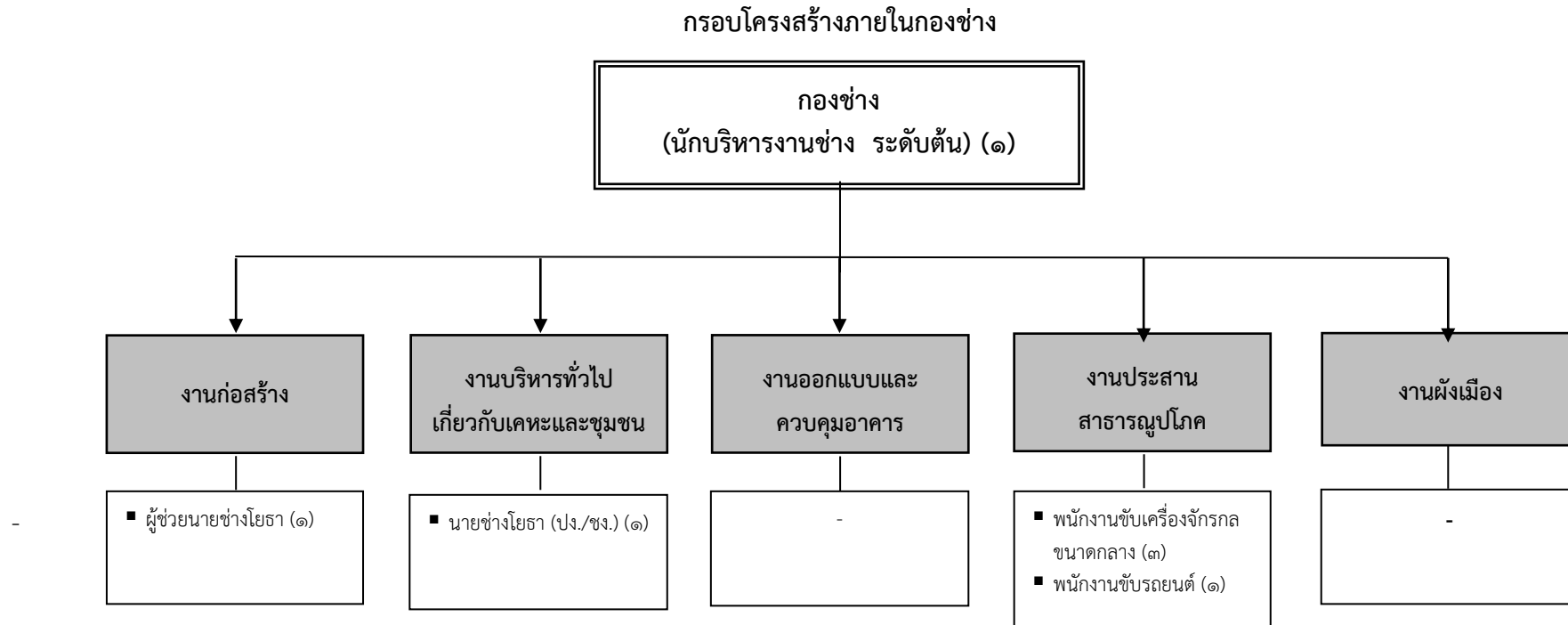


๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างภายในกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-

๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างภายในกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๕	-

๑๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

กรอบโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ) (๑)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	นางนันทกช คุรุอำโพธิ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา)	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
๒	น.ส.ณัฐวิทย์ ขวณะพงศ์	ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี บริหารธุรกิจบัณฑิต (อุตสาหกรรมบริการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๔๘-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๔๘-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓	<u>สำนักปลัด อบต.</u> ว่าง	-	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม
๔	น.ส.อมรรัตน์ ชื่นวาริน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) ม.เกษตรศาสตร์	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	น.ส.จาวีรรมณ สิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) ม.รามคำแหง	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	น.ส.วิมล คนเจน	ปวช. วท.ระนอง	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๗	น.ส.หัตยา บุระชาติ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) ม.วลัยลักษณ์	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๘	น.ส.สุภาวดี เอียดศรี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ส.บ.) (การจัดการสุขภาพชุมชน) มหาวิทยาลัยบูรพา	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๙	น.ส.ธิดารัตน์ มณีกาญจน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๐	ว่าง	-	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.-ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.-ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	น.ส.อรสา แซ่ไถ่	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๑	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๒	น.ส.วาสนา รัตนวิมล	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๑	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นายสรวิชัย ตันง่วน	ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๔	นายพัฒนพงษ์ รักสงบ	ม.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายบุญส่ง ศรีสุนทร	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๕๔,๐๘๐	-	-	๑๕๔,๐๘๐
๑๖	นายนาดชา ใบพลูทอง	ม.๓	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	๑๒๗,๐๘๐
๑๗	น.ส.เจนจิรา ขอสวรรณ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๘	นายชาญชัย พูลผล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายวรพงษ์ พรเกียรติคุณ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธีระพงษ์ มากัง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวุฒิพงษ์ เรืองรัตน์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	๑๑๖,๒๘๐
๒๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	กองคลัง น.ส.จิ่งจิดร์ แก้วนาบอน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มรภ.สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓๓,๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๔	นางปาริชาติ อักษรพาลี	บัญชีบัณฑิต (บช.บ) -ม.ธุรกิจบัณฑิต	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๒๕	ว่าง	-	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๖	น.ส.นงนัส บุญเฉลียว	ปวส. (การบัญชี) ว.พระนอน	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๒๗	นางปัญจมาศ วงศ์พานิชย์	ปวช. ว.อ.นครศรีธรรมราช	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๒๘	นายสมพร มิ่งแก้ว	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๙	ว่าง	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายเสนห์ ปิ่นเกษ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๐๒,๕๖๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๓๑	นายกิตติพงษ์ บุญพิทักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
๓๒	นายพยอม หมั่นวงศ์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๓	นายประพาส คำแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม แล้ว ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามี

ความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอภัยภัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

**สาระสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**ข้อที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
เสียสละ และมีความรับผิดชอบ**

หลักการ	๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร ๒. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโชยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุดแก่ประชาชนจำนวนมากที่สุด ๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน ๔. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรได้ ๕. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำอธิบาย	๑. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ ๓. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

พฤติกรรมสำคัญ	๑. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการมติ คณะรัฐมนตรี หรือวิชาชีพ ๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ๓. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท ๔. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง ๕. ควบคุมอุปกรณ์ เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว ๖. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต ๗. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อม หรือทำลายวัฒนธรรม ๘. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน ๙. การเปิดเผยความจริง หรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง ๑๐. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ ไม่บีบบังคับ
----------------------	---

ข้อที่ ๒ พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ	๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้อง การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม ๒. พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง ๓. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร ๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)
คำอธิบาย	๑. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จ ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ ๒. มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน ๓. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ ๒. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ ๓. มีคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่อกับประชาชน ๔. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน ๕. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ ๖. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และแจ้งประชาชนทราบ ๗. มีการสรุปผลงานประจำปี ๘. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๙. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม ๑๐. มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเนียบพลันและทันการ
---------------	---

ข้อที่ ๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ	๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ ๒. ในการให้บริการต้องยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง (People-oriented) ๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถคิดกำไร - ขาดทุน ได้ และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป ๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน
คำอธิบาย	๑. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเป็นธรรม ๒. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา ๓. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และประกาศให้ประชาชนรับทราบ ๒. นำระบบ One Stop Service มาใช้ ๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๔. กระจายอำนาจการตัดสินใจ ๕. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน ๖. จัดระบบการรับบริการ ก่อน - หลัง ๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น ๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา
---------------	--

ข้อที่ ๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ	๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า ๒. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต ๓. องค์กรควรจะยกย่อง และให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะดำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม ๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม อย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร
คำอธิบาย	๑. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย ๒. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย ๓. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา

พฤติกรรมสำคัญ	๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย ๒. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ๓. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน ๔. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ ๕. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย ๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน ๗. กำหนดรางวัล และ/หรือ ค่าตอบแทนตามผลงาน ๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ๙. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน ๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ ๑๑. มีการเฝ้าระวังและวัดผล ๑๒. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ๑๓. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน ๑๔. มีการทบทวนของฝ่ายบริหาร ถึงความเหมาะสม ความพอเพียง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
----------------------	---

ข้อที่ ๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ	๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ๒. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต ๓. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ และการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ๔. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม
คำอธิบาย	๑. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

- พฤติกรรมสำคัญ**
๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล
 ๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
 ๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
 ๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประทับใจ
 ๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
 ๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 ๗. หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
 ๘. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
 ๙. มีระบบจัดการวิกฤติการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการ ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม
 ๑๐. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการงาน ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า
 ๑๑. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกกระบวนการงานให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิต และรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
