

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ปีงบประมาณ 2561 – 2563)

1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) ในการประชุมครั้งที่ 9/2560 เมื่อวันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

2. วัตถุประสงค์

- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
- เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น และเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย

การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อ รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของ งาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไป อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดย หลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน การทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูล เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ กระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้ มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วน ท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง

เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานตามขึ้นมามากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการ

ใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม/ลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลในเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นว่ามีปัญหาใดบ้าง เน้นความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสรุปสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ได้ดังนี้

■ ด้านคน และสังคม

สภาพปัญหา

- (1) มีประชาชนผู้ด้อยโอกาสรอรับความช่วยเหลือ
- (2) ประชาชนบางส่วนยังมีปัญหาติดบាយมุข
- (3) มีปัญหาการติดยาเสพติดเพิ่มขึ้น
- (4) ยังพบปัญหาการลักขโมย/ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่

ความต้องการ

- (1) จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ในสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้พิการ เบี้ยยังชีพผู้ประสบปัญหาโรคเอดส์ และสวัสดิการในด้านต่างๆ
- (2) ส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ และลด ละ เลิกอบายมุข
- (3) จัดโครงการหรือกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับประชาชนในตำบล
- (4) พยายามนำกลุ่มเสี่ยง โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนมาทำกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ให้เห็นว่าไม่ได้เป็นกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งจากสังคม
- (5) ให้ความสำคัญในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมถึงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

■ **ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม**

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนบางส่วนยังขาดโอกาสทางการศึกษา
- (2) ประชาชนโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการศึกษา
- (3) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (4) ประชาชนห่างเหินจากการทำกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (5) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นท้องถิ่นบางอย่างสูญหายไป ไม่ได้รับการสืบสาน

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมการขยายโอกาสทางการศึกษา เช่น การสร้างศูนย์เรียนรู้ชุมชน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบสถานศึกษาและตามอัธยาศัย เป็นต้น
- (2) สร้างค่านิยมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- (3) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
- (4) รวบรวมและรื้อฟื้นศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และการละเล่นของท้องถิ่น ให้คงอยู่ต่อไป

■ **ด้านเศรษฐกิจชุมชน และการท่องเที่ยว**

สภาพปัญหา

- (1) กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- (2) ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (3) ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการทำการเกษตร
- (4) ขาดตลาดในการรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน
- (5) สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลมีศักยภาพ แต่การท่องเที่ยวในชุมชนยังขาดการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (6) ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งหากดำเนินการอย่างถูกต้องจะส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพในตำบล
- (2) ฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- (3) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- (4) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย
- (5) เสาะหาตลาดเพื่อให้ผลิตภัณฑ์ชุมชนสามารถจำหน่ายได้เพิ่มขึ้น
- (6) ส่งเสริมและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวของตำบลอย่างต่อเนื่อง

- (7) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างรายได้ และเกิดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างยั่งยืน
- (8) ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในพื้นที่ให้เป็นที่ยอมรับ รวมถึงจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สร้างเสริมรายได้ให้แก่ประชาชน

■ **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา

- (1) มีการบุกรุกพื้นที่ป่าและพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อทำการเกษตรและที่อยู่อาศัย
- (2) น้ำเสียจากการปศุสัตว์ อุตสาหกรรมเหมืองแร่ และบ้านเรือนอยู่อาศัย รวมถึงการปนเปื้อนของสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรลงสู่แหล่งน้ำ
- (3) มีปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- (4) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- (1) ปลูกต้นไม้ทดแทนในพื้นที่ที่ถูกบุกรุกทำลาย
- (2) ฝึกอบรมเด็ก เยาวชน และประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) รณรงค์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการรักษาแหล่งน้ำ
- (4) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน
- (5) รณรงค์ให้ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือนอย่างถูกวิธี
- (6) ปลูกจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญ และเกิดการหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

■ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาเมือง**

สภาพปัญหา

- (1) ถนนและผิวทางที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมในบางพื้นที่
- (2) บางพื้นที่ในตำบลยังขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
- (3) สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
- (4) งบประมาณที่ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังมีไม่เพียงพอ
- (5) ยังไม่ได้จัดทำผังเมืองรวมตำบลอย่างเป็นระบบ
- (6) ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ความต้องการ

- (1) ปรับปรุงซ่อมแซมถนน หรือก่อสร้างถนนเพิ่มเติมในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่แต่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือดำเนินการไม่ทั่วถึง
- (2) ติดตั้งและดูแลบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตไฟฟ้าให้เต็มพื้นที่
- (3) ปรับปรุงบ่อบาดาล แหล่งน้ำผิวดิน หรือบ่อน้ำตื้น ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งและหาแหล่งน้ำสำรองเพิ่ม
- (4) จัดหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน

■ ด้านการเมือง ด้านการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

สภาพปัญหา

- (1) ภาคประชาชนยังไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร จึงมีส่วนร่วมน้อย
- (2) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง
- (3) บุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ
- (4) ประชาชน และบุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการตีความกฎหมายที่จำเป็นและเกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (1) จัดประชุมประชาคมให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
- (2) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น
- (4) มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหน่วยงานในท้องถิ่น
- (5) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (6) จัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน

■ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (1) ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้น
- (2) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เบาหวานความดันโลหิตสูง
- (3) ขาดบุคลากรด้านสาธารณสุขในองค์กร
- (4) ยังมีการระบาดของโรคติดต่อที่นำโดยแมลงในพื้นที่เป็นครั้งคราว
- (5) การส่งเสริมการออกกำลังกายในชุมชนยังมีน้อย

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมการให้ความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชน
- (2) ส่งเสริมการให้ชาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังเบาหวานความดันโลหิตสูง
- (3) จัดหาบุคลากรด้านสาธารณสุขมาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- (4) ส่งเสริมการป้องกันการเกิดโรคติดต่อที่นำโดยแมลงในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายในชุมชนให้มากขึ้น

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (2))
- (6) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (7) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))
- (6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))
- (7) การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 16 (14))

- (8) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (15))
- (9) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4)) (มาตรา 16 (29))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13)) (มาตรา 16 (25))
- (4) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16 (23))
- (7) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (8) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (มาตรา 68 (6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา 68 (10))
- (5) การส่งเสริมท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- (8) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))

- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))
- (4) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))

5.6 ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8)) (มาตรา 16 (11))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16 (1))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16 (16))
- (4) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))
- (5) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา 16 (31))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด มาจากการคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67 และมาตรา 68 เป็นกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552)

มาตรา 16 เป็นกฎหมายตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น (ด้วยเทคนิค SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

ตำบลหาดส้มแป้นเป็นตำบลเล็กๆ พื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขาและภูเขา สลับซับซ้อน อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ในอดีตพื้นที่เต็มไปด้วยป่าไม้และแหล่งแร่ ดิบก ปัจจุบันแร่ดิบกลดน้อยลงแต่มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญทดแทนคือ ดินขาว ซึ่งเป็น ดินขาวที่มีคุณภาพดีที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ เป็นส่วนผสมสำคัญในการทำเซรามิก สุขภัณฑ์ต่างๆ ฯลฯ แต่การทำเหมืองแร่ก็ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศของพื้นที่ และ ทรัพยากรแร่ธาตุต่างๆ เป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วมีแต่จะหมดไป ดังนั้น จึงต้องมีแนวทางในการ รองรับอนาคตทั้งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การประกอบอาชีพ รายได้ของประชาชน นอกจากนี้ ในส่วนของที่ราบระหว่างเชิงเขาเป็นพื้นที่เกษตรกรรม โดยในปัจจุบันมีการ ก่อสร้างระบบชลประทานเป็นอ่างเก็บน้ำคลองหาดส้มแป้น ใช้สำหรับเป็นแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อ การเกษตรกรรม และการอุปโภคบริโภคทั้งในตำบลหาดส้มแป้น และในตัวเมืองจังหวัดระนอง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- มีแหล่งท่องเที่ยว เช่น อ่างเก็บน้ำ ระนอง แคนยอน วัดหาดส้มแป้น ตลาดน้ำริมคลองวัด หาดส้มแป้น จุดชมหมอก น้ำตก - มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ทั้ง ทรัพยากรป่าไม้และแร่ธาตุต่างๆ รวมถึงเป็น แหล่งต้นน้ำของเมืองระนอง - มีสถานประกอบการ เหมืองแร่ ปอทราย สถาน รับซื้อแร่-แต่งแร่ ลานรับซื้อปาล์มน้ำมัน ยางพารา โรงงานผลิตขมจีน ฯลฯ - มีกลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ไม้กวาด เซรามิก พริก แกง ไข่เค็มดินขาว น้ำยาล้างจาน กลุ่มทำขนม กลุ่มจำหน่ายอาหารปลา - วัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ตั้งเดิม อนุรักษ์บ้านแบบโบราณ เป็นชุมชน เก่าแก่อายุมากกว่า 100 ปี - การคมนาคมสะดวกสามารถเชื่อมโยงเส้นทาง การท่องเที่ยวเส้นอื่นได้ - มีเทคโนโลยีทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต สัญญาณโทรศัพท์มือถือ - การเมืองเข้มแข็งท้องถิ่นร่วมกันทำงานท้องถิ่น	- ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง - ไม่มีการประชุมหมู่บ้านเป็นประจำสม่ำเสมอ - มีการก่อสร้างบุกรุกลำคลอง และป่าไม้ เนื่องจากขาด จิตสำนึก - ทรัพยากรธรรมชาติที่มีเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วหมดไป เช่น ดินขาว ทราย - มีปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย น้ำขุ่นข้น กลิ่นเหม็นจากร้านรับซื้อขี้ยางพารา - มีแหล่งมั่วสุมอบายมุข เช่น การพนัน ยาเสพติด ร้าน เกม เล่นหวย เป็นต้น - มีปัญหาสังคม เช่น ครอบครัวแตกแยก เด็กถูก ทอดทิ้ง มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร - เส้นทางคมนาคมมีความเสี่ยงอุบัติเหตุ - มีประชาชนว่างงานหรือประกอบอาชีพที่ไม่มั่นคง รวมถึงบางส่วนออกไปประกอบอาชีพนอกพื้นที่ - มีวัยพึ่งพิงอายุแรกเกิด-15 ปีและ ผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวนมาก (เกือบ 50%) - ไม่มีมาตรการควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าว

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
9. ชุมชนเข้มแข็งมีการร่วมแรงร่วมใจทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และมีความเป็นมิตร 10. มีกลุ่มอาสาต่าง ๆ หลายกลุ่ม เช่น อสม. กลุ่มเยาวชน ชรบ. อปพร. ลูกเสือชาวบ้าน ฯลฯ 11. มีกองทุนสวัสดิการชุมชนต้นแบบ 12. มีสถาบันการเงินชุมชนที่เข้มแข็ง	13. ผลิตภัณฑ์ชุมชนผลิตไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของตลาด เช่น เซรามิก ไม้กวาดดอกหญ้า 14. งบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาท้องถิ่น 15. ระดับการศึกษาของประชาชนค่อนข้างต่ำ 16. ประชาชนและหน่วยงาน ยังขาดความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (Asean Community) ทั้งในด้านของความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร 17. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะที่มีมาตรฐาน

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกตำบลหาดส้มแป้น 2. พื้นที่ตำบลหาดส้มแป้นมีศักยภาพในการรองรับยุทธศาสตร์ของจังหวัดคืออยู่ใกล้ตัวเมือง ติดกับแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดระนอง 3. มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ชุมชน 4. รัฐบาลมีนโยบายรองรับด้านสวัสดิการต่างๆ 5. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community) จะเป็นโอกาสในการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ทั้งในด้านการท่องเที่ยวและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	1. การบริหารจัดการไม่เป็นเอกภาพ (มีการปกครองท้องถิ่นและการปกครองท้องถิ่น) 2. ระเบียบกฎหมายของทางราชการทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดทำโครงการต่างๆ มีปัญหาด้านการเบิกจ่าย 3. นโยบายของรัฐบาลบางอย่างไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ 4. ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวจากจังหวัด 5. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับงบประมาณและบุคลากร 6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชนน้อย เช่น ป่าไม้ เจ้าท่า ตำรวจ 7. สภาพอากาศแปรปรวนเป็นอุปสรรคในการท่องเที่ยว 8. ขาดการสนับสนุนการรัฐบาลในการเตรียมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community) 9. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทำได้ไม่เต็มที่นัก

6. การกิจหลัก การกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มา กำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
2. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนรองรับการขยายตัวของตลาดท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
3. สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืน
4. พัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ
5. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
6. เสริมสร้างองค์กรธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
7. สร้างความพร้อมขององค์กร และประชาชนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออก เป็น 3 ส่วนราชการ/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบ อัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวน มากจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใน การปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ให้มีความ สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น จึงมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานแผนและงบประมาณ 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.8 งานรักษาความสะอาด 1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานแผนและงบประมาณ 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานกฎหมายและคดี 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.7 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.9 งานรักษาความสะอาด 1.10 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานบัญชี 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2. กองคลัง 2.1 งานบริหารงานคลัง 2.2 งานวิชาการเงินและงานบัญชี 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.5 งานแผนที่ภาษี	
3. กองช่าง 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค 3.4 งานผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน 3.2 งานก่อสร้าง 3.3 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.4 งานประสานสาธารณูปโภค 3.5 งานผังเมือง	

8.2 กรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ 2561 – 2563

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
ตำแหน่ง	ระดับ		2561	2562	2563	2561	2562	2563		
- นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	1	1	1	1	-	-	-		
รวม		1	1	1	1	-	-	-		
<u>สำนักปลัด อบต. (01)</u>										
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
- นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
- นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
- เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-		
- เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	1	1	-	-	-		
- ครู	คศ.1	1	1	1	1	-	-	-		
- ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>										
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา	
- พนักงานขับรถยนต์		2	2	2	2	-	-	-		
- คนงานประจำรถขยะ		2	2	2	2	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>										
- คนงานทั่วไป		3	3	3	3	-	-	-		
- คนงานประจำรถขยะ		1	1	1	1	-	-	-		
- ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	1	-	-	-		
- นักการภารโรง		1	-	-	-	-1	-	-		
รวม		19	17	17	17	-2	-	-		

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ 2561 – 2563

ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง (04)									
- นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม		6	5	5	5	-1	-	-	
กองช่าง (05)									
- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	1	1	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์		2	2	2	2	-	-	-	
รวม		6	6	6	6	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		32	29	29	29	-3	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

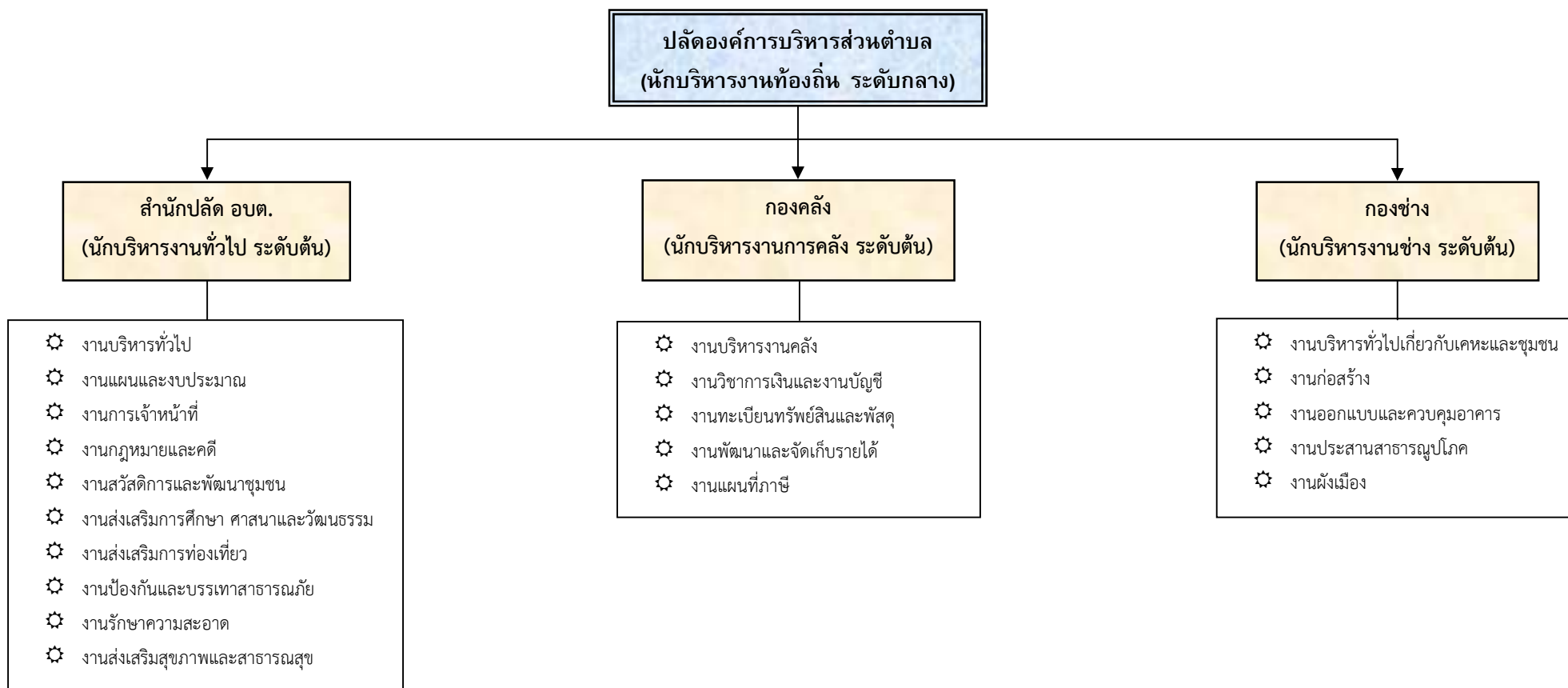
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) สำนักงานปลัด อบต. (01)	กลาง	1	1	550,800	1	1	1	-	-	-	14,880	15,480	15,960	565,680	581,160	597,120	
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
4	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	282,600	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	225,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	
7	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
8	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	144,360	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,240	156,360	162,720	
10	พนักงานขับรถยนต์		2	2	299,400	2	2	2	-	-	-	12,120	12,600	13,080	311,520	324,120	337,200	
11	คนงานประจำรถขยะ		2	2	249,600	2	2	2	-	-	-	10,080	10,560	10,920	259,680	270,240	281,160	
12	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
13	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
14	พนักงานจ้างทั่วไป (ต่อ) คนงานทั่วไป		3	1	324,000	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	ว่างเต็ม
	<u>ส่วนการคลัง (04)</u>																	
15	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	ว่างเต็ม
16	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	276,960	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ	(ปจ./ชง.)	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	196,080	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	ว่างเต็ม
	<u>ส่วนโยธา (05)</u>																	
20	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	365,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	
21	นายช่างโยธา	(ปจ./ชง.)	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	136,200	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480	
24	พนักงานขับรถยนต์		1	1	134,400	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,800	145,440	151,320	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
25	พนักงานขับรถยนต์		1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
รวม (4)			29	24	5,741,880	29	29	29	-	-	-	189,600	198,840	203,640	5,931,480	6,130,320	6,333,960	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% (5)															1,186,296	1,226,064	1,266,792	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น (6)															7,117,776	7,356,384	7,600,752	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (7)															23,229,150	24,390,608	25,610,138	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (8)															30.64	30.16	29.68	

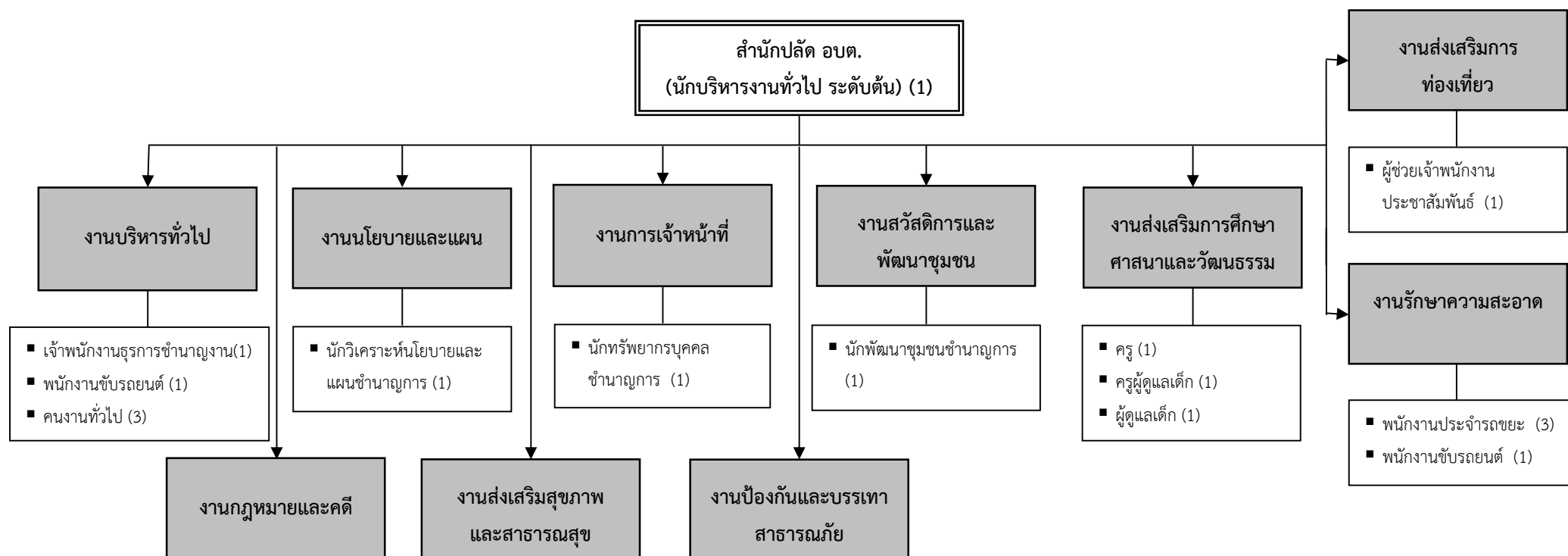
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



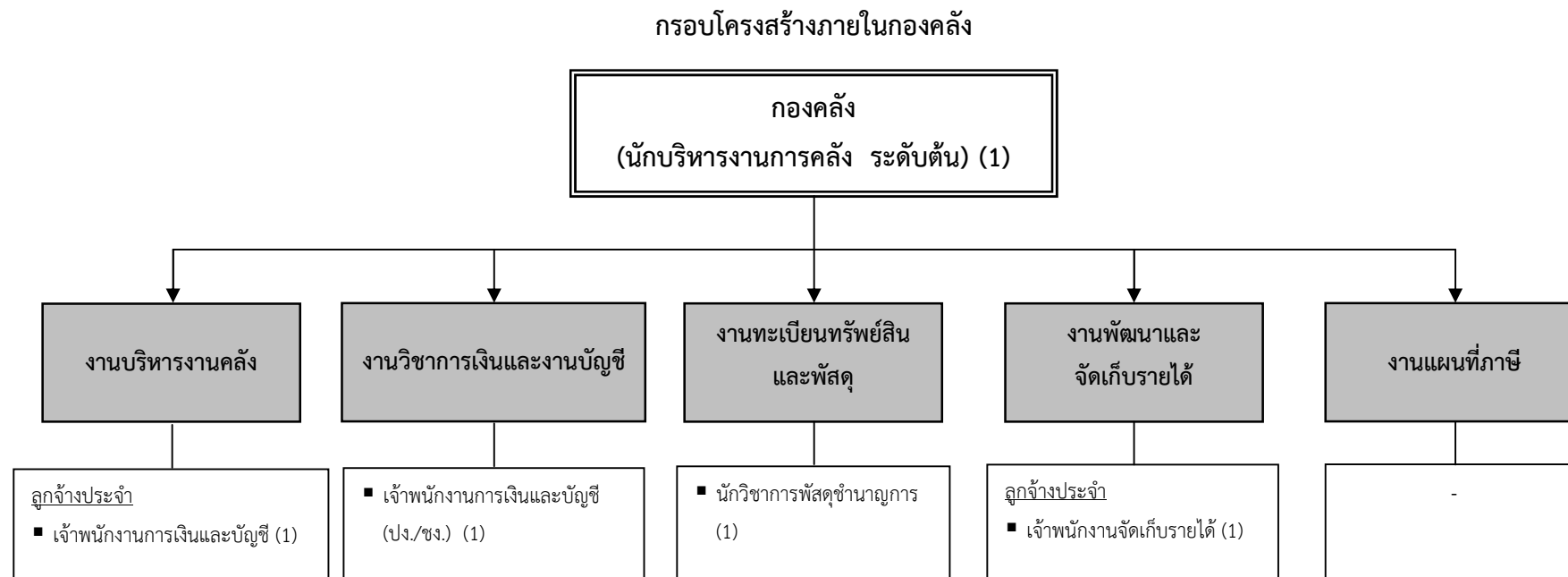
10.1 แผนภูมิโครงสร้างภายในสำนักปลัด อบต.

กรอบโครงสร้างภายในสำนักปลัด อบต.



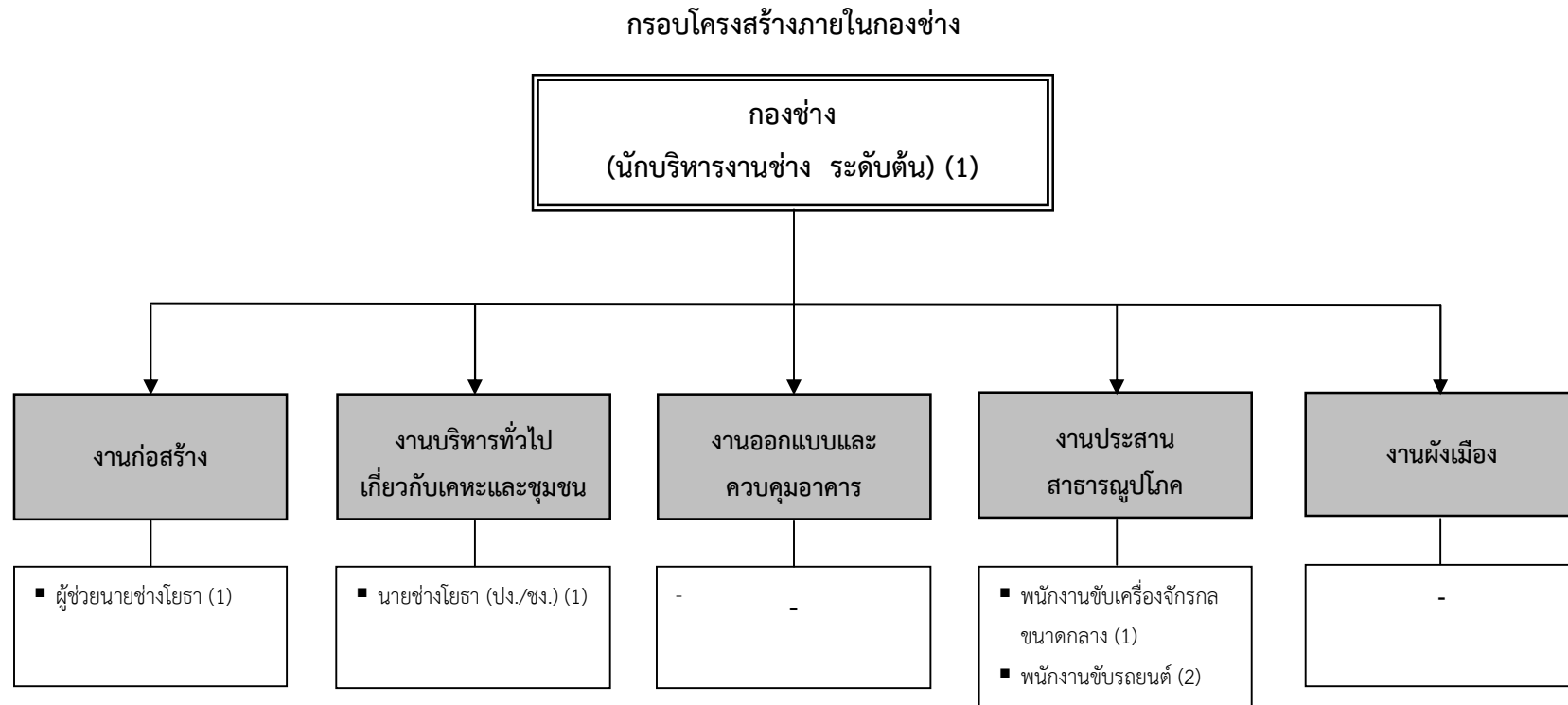
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	3	1	1	1	5	5	17

10.2 แผนภูมิโครงสร้างภายในกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน	1	1	1	2	5

10.3 แผนภูมิโครงสร้างภายในกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	รวม
จำนวน	1	1	4	6

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวรีย์ ครูอำโพธิ์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ยุทธศาสตร์การพัฒนา) ม.ราชภัฏสุราษฎร์ธานี	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐ (๓๑,๙๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๕๕๐,๘๐๐
๒	น.ส.พนิดา พิจยานนท์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รป.ม.) ม.บูรพา	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นายอนิรุทธิ์ เยาวสุด	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (รป.บ.) ม.เชียงใหม่	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๔	น.ส.อมรรัตน์ ชื่นวาริน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) ม.เกษตรศาสตร์	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๕	น.ส.วิมล คนเจน	ปวช. วท.ระนอง	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๖	น.ส.จาวรรณ สิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) ม.รามคำแหง	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	น.ส.อรสา แซ่ก้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	๘๕-๒-๐๐๒๑	ครู	คศ.๑	๘๕-๒-๐๐๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘	น.ส.วาสนา รัตนวิมล	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	๘๕-๒-๐๐๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๘๕-๒-๐๐๖๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	นายกิตติ สุวรรณโชค	ปวช.	-	ผช.จนท.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จนท.ประชาสัมพันธ์	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	-
๑๐	นายประพาส คำแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๑	นายสุนทร สิมณี	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์		๑๔๔,๖๐๐	-		เงินอุดหนุน
๑๒	นายบุญส่ง ศรีสุนทร	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๓๖,๘๐๐	-		
๑๓	นายนาถชา ใบพุดทอง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๑๒,๘๐๐	-		
๑๔	นายพัฒพงษ์ รักสงบ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	คนงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐	-		
๑๕	น.ส.กัญญาก็ค สรหงษ์	ม.๖/ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐	-		
๑๖	นายชาญชัย พูลผล	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-		
๑๗	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๙	กองคลัง น.ส.จรีจิตร์ แก้วนาบอน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มร.ภ.สมเด็จเจ้าพระยา	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๐	นางปาริย์ อักษรพาลี	บัญชีบัณฑิต (บช.บ) ม.ธุรกิจบัณฑิตย	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๑	ว่าง	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายณัฐพงษ์ แสงโสมสุวิมล	ปริญญาตรี (การจัดการ) ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	-	เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		-	๑๙๖,๐๘๐		๑๙๖,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๒๓	นางปัญจมาศ วงศ์พานิชย์	ปวช. ว.อ.นครศรีธรรมราช	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๒๔	นายสมพร มิ่งแก้ว	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๕	ว่าง		๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายเสน่ห์ ปิ่นเกษ	-ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายกิตติพงษ์ บุญพิทักษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๖,๒๐๐	-	-	
๒๘	นายพยอม หมั่นวงศ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	
๒๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้

บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลหาดส้มแป้นได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

**สาระสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**ข้อที่ 1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ**

หลักการ	1. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร 2. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโชยน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุดแก่ประชาชน จำนวนมากที่สุด 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน 4. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรได้ 5. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
คำอธิบาย	1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน 2. การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ 3. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

- พฤติกรรมสำคัญ**
1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติคณะรัฐมนตรี หรือวิชาชีพ
 2. การไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
 3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
 4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง
 5. ควบคุมอุปกรณ์ เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว
 6. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
 7. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อม หรือทำลายวัฒนธรรม
 8. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
 9. การเปิดเผยความจริง หรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
 10. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ ไม่บีบบังคับ

ข้อที่ 2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

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

- พฤติกรรมสำคัญ**
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ
 - การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการฯ
 - มีคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่องานของประชาชน
 - ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
 - มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ
 - กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และแจ้งประชาชนทราบ
 - มีการสรุปผลงานประจำปี
 - ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 - ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
 - มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเฉียบพลันและทันการ

ข้อที่ 3 พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอภัยภัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ	1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ 2. ในการให้บริการต้องยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง (People-oriented) 3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถถกิดกำไร – ขาดทุน ได้ และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป 4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน
คำอธิบาย	1. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเป็นธรรม 2. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา 3. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

- พฤติกรรมสำคัญ**
1. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และประกาศให้ประชาชนรับทราบ
 2. นำระบบ One Stop Service มาใช้
 3. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 4. กระจายอำนาจการตัดสินใจ
 5. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
 6. จัดระบบการรับบริการ ก่อน – หลัง
 7. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
 8. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
 9. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ข้อที่ 4 พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ	1. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า 2. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต 3. องค์กรควรจะยกย่อง และให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม 4. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม อย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร
คำอธิบาย	1. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย 2. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย 3. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา

- พฤติกรรมสำคัญ**
1. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
 2. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
 3. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
 4. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ
 5. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย
 6. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน
 7. กำหนดรางวัล และ/หรือ ค่าตอบแทนตามผลงาน
 8. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ
 9. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน
 10. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์
 11. มีการเฝ้าระวังและวัดผล
 12. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
 13. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
 14. มีการทบทวนของฝ่ายบริหาร ถึงความเหมาะสม ความพอเพียง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อที่ 5 พึ่งพิงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ	1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด 2. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต 3. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ และการกระทำของผู้บริหารทุกระดับ ว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด 4. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม
คำอธิบาย	1. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

- พฤติกรรมสำคัญ**
1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้ และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล
 2. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
 3. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องเนื่องสัมพันธ์กัน
 4. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
 5. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
 6. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
 7. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
 8. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
 9. มีระบบจัดการวิกฤติการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการ ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม
 10. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการ ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า
 11. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกกระบวนการให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิต และรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
