

1.หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2554 ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)สามารถตรวจสอบ

การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อย ละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหินว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ไฟฟ้ายังไม่พอเพียงทุกครัวเรือน
- โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

ความต้องการ

- ต้องการพัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้สะดวก
- ต้องการมีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ต้องการมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
- ต้องการให้องค์การโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอ
- ต้องการขยายเขตน้ำประปาให้เพียงพอ

2.ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคา ผลผลิตทางการเกษตร การประมงไม่ดี
- มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ 23,000 บาท/ปี
- ไม่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการจัดการกลุ่ม

ความต้องการ

- ต้องการให้ราคา ผลผลิตทางการเกษตร การประมงสูงขึ้น
- ต้องการให้มีการประกอบอาชีพ และมีรายได้เฉลี่ยสูงกว่าคนละ 23,000 บาท/ปี
- การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการจัดการกลุ่ม การศึกษาดูงาน

3.ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข
- การบริการด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอ
- ขาดบุคลากรในด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ขาดความรู้ในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุข
- เพิ่มการบริการในหมู่บ้านในหมู่บ้านให้เพียงพอ
- เพิ่มบุคลากรในด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

4.ด้านน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- ขาดน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ในช่วงหน้าแล้ง
- ขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อการเกษตร
- ไม่มีอุปกรณ์เก็บกักน้ำที่มั่นคง ถาวร

ความต้องการ

- ต้องการน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ตลอดทั้งปี
- ต้องการแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อการเกษตร
- ต้องการอุปกรณ์เก็บกักน้ำที่มั่นคง ถาวร

5.ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้รับการเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ขาดการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เช่น การประชาสัมพันธ์จากหอกระจายข่าว หรือรายการเสียงตามสาย ฯลฯ
- ขาดการฝึกอบรม/ทัศนศึกษา การเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความต้องการ

- ต้องการให้เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ต้องการรับรู้ข่าวสาร ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เช่น การประชาสัมพันธ์จากหอกระจายข่าว หรือรายการเสียงตามสาย ฯลฯ
- ต้องการการฝึกอบรม/ทัศนศึกษา การเรียนรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น

6.ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

สภาพปัญหา

- เยาวชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการรณรงค์ ชี้นำเขตที่สาธารณประโยชน์
- ขาดการประชาสัมพันธ์ให้เยาวชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลป่าชุมชน โดยผู้นำชุมชน/เจ้าหน้าที่ป่าไม้
- ขาดการขุดลอกคลอง พร้อมการก่อสร้างเขื่อนกั้นตลิ่งริมคลองบางหิน

ความต้องการ

- การอบรมสร้างจิตสำนึกให้เยาวชน ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การรณรงค์ ชี้นำเขตที่สาธารณประโยชน์
- การประชาสัมพันธ์ให้เยาวชน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลป่าชุมชน โดยผู้นำชุมชน/เจ้าหน้าที่ป่าไม้
- การขุดลอกคลอง พร้อมการก่อสร้างเขื่อนกั้นตลิ่งริมคลองบางหิน

7.ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน

สภาพปัญหา

- ขาดการอบรม/สัมมนา ให้กับเยาวชน ประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ นโยบาย และวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ขาดการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ และทราบถึงผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ขาดบุคลากร ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจกรรม การบริการสาธารณะต่างๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความต้องการ

- อบรม/สัมมนา ให้กับเยาวชน ประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ นโยบาย และวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ต้องการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการ และทราบถึงผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ต้องการบุคลากร ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านกิจกรรม การบริการสาธารณะต่างๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) 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(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

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 (มาตรา 68 (10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 16(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (7) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))

(8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (4) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17 (18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45 (3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67 (9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16 (16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17 (3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหินได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67, 68 หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537
มาตรา 16, 17 และ 45 หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินที่จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (3) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (4) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (5) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (6) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (7) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (2) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (3) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินนั้น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 13 อัตรา โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง 18 สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้

ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหินได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหินดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตาม แผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 1.5 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
2. ส่วนการคลัง 1.1 งานการเงิน 1.2 งานบัญชี 1.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 1.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2. ส่วนการคลัง 1.1 งานการเงิน 1.2 งานบัญชี 1.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 1.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้วโดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง สามารถนำมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ได้ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ 2552 – 2554**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2552	2553	2554	2552	2553	2554	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.7)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป 6)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	-	1	1	1	+1	-	-	
- บุคลากร 3-5/6ว	-	1	1	1	+1	-	-	
รวม	2	4	4	4	+2	-	-	
ส่วนการคลัง								
- หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง 6)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-3/4	-	1	1	1	+1	-	-	
- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	-	1	1	1	+1	-	-	
รวม	3	4	4	4	+1	-	-	
ส่วนโยธา								
- หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง 6)	1	1	1	1	-	-	-	
- นายช่างโยธา 2-4/5/6ว	-	1	1	1	+1	-	-	
- ช่างโยธา 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	2	3	3	3	+1	-	-	
รวมทั้งสิ้น	8	12	12	12	+4	-	-	

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ของลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ 2552 - 2554**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2552	2553	2554	2552	2553	2554	
สำนักงานปลัด อบต. - เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างยุบเลิก
รวม	1	1	1	1	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2552	2553	2554	2552	2553	2554
1.	นักบริหารงาน อบต.	7	1	1	211,080	-	-	-	10,680	10,440	10,440	221,760	232,200	242,640
2.	นักบริหารงานทั่วไป	6	1	-	-	1	-	-	240,180	4,260	4,320	240,180	244,440	248,760
3.	นักบริหารงานคลัง	6	1	1	184,920	-	-	-	8,400	8,760	8,640	193,320	202,080	210,720
4.	นักบริหารงานช่าง	6	1	1	158,880	-	-	-	8,640	8,760	8,640	167,520	176,280	184,920
5.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	3-5/6ว	1	1	113,760	-	-	-	5,520	5,760	5,760	119,280	125,040	130,800
6.	นักวิชาการศึกษา	3-5/6ว	1	-	-	1	-	-	205,800	2,220	2,340	205,800	208,020	210,360
7.	บุคลากร	3-5/6ว	1	-	-	1	-	-	205,800	2,220	2,340	205,800	208,020	210,360
8.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2-4/5	1	1	89,040	-	-	-	3,720	3,720	4,080	92,760	96,480	100,560
9.	นายช่างโยธา	2-4/5/6ว	1	-	-	1	-	-	198,180	1,860	1,920	198,180	200,040	201,960
10.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1-3/4	1	-	-	1	-	-	136,920	1,320	1,380	136,920	138,240	139,620
11.	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1-3/4	1	-	-	1	-	-	136,920	1,320	1,380	136,920	138,240	139,620
12.	ช่างโยธา	1-3/4	1	-	-	1	-	-	136,920	1,320	1,380	136,920	138,240	139,620
13.	เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	1	1	92,760	-	-	-	3,720	4,080	3,960	96,480	100,560	104,520

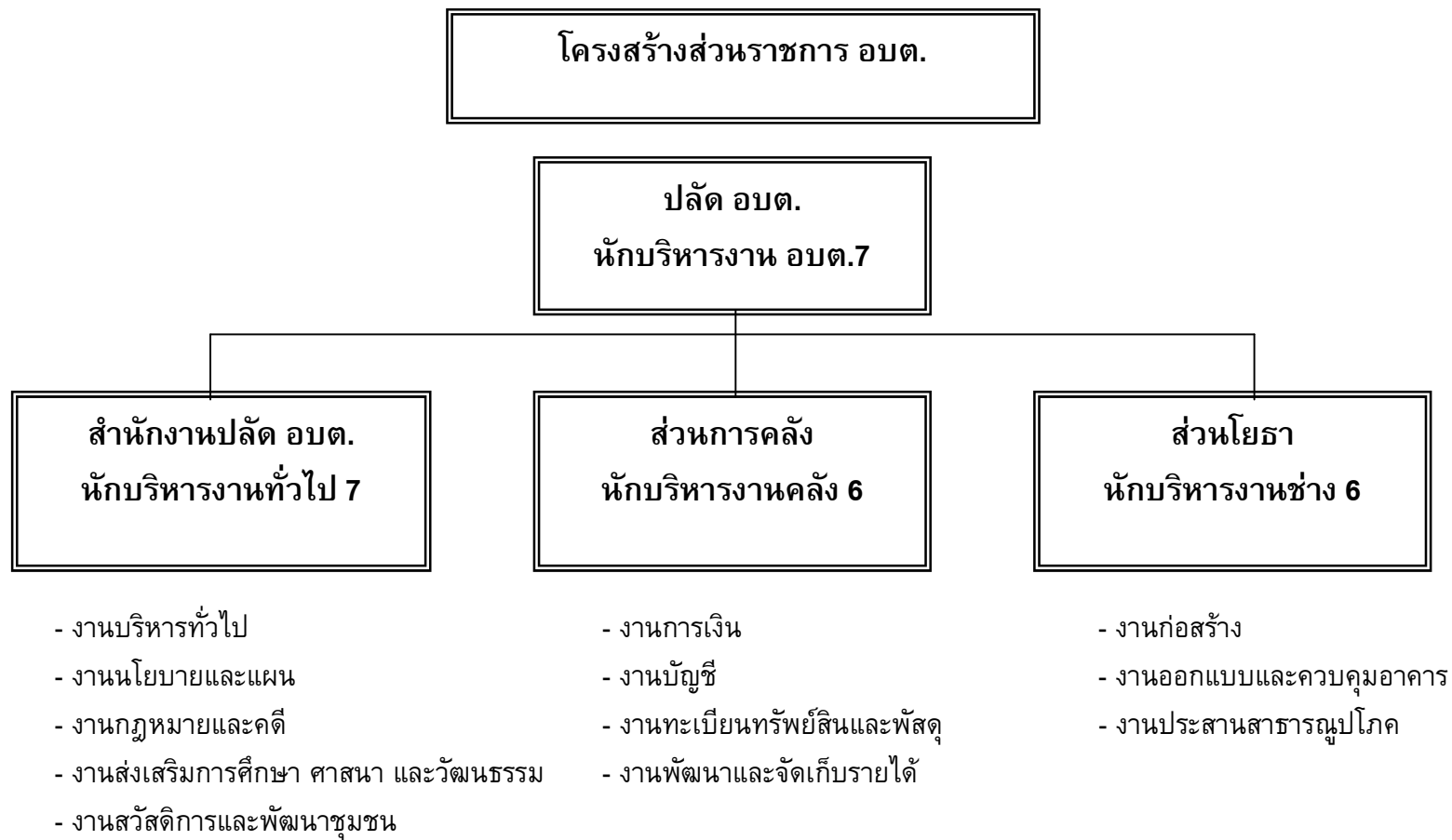
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

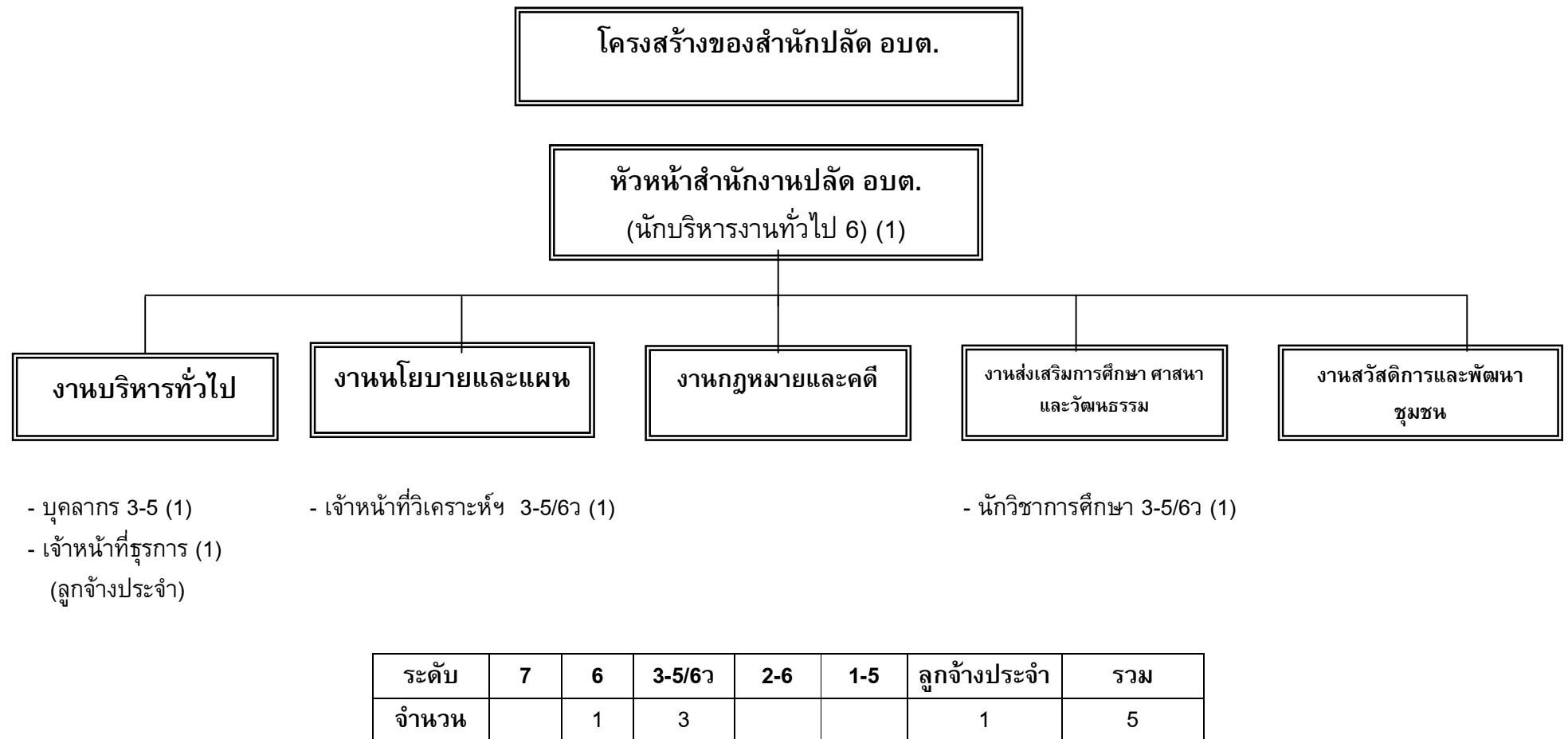
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	2552	2553	2554	2552	2553	2554	2552	2553	2554
	รวมเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		13	6	850,440	7	-	-	1,301,400	56,040	56,580	1,151,840	2,207,880	2,264,460
	รวมค่าตอบแทนพนักงานจ้าง		12	10	671,760	2	-	-	182,760	27,480	28,440	854,520	882,000	910,440
	รวมเงินเดือนและค่าตอบแทน		25	16	1,522,200	9	-	-	1,484,160	83,520	85,020	3,006,360	3,089,880	3,174,900
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น				304,440				296,832	16,704	17,004	601,272	617,976	634,980
	รวมทั้งสิ้น				1,826,640				1,780,992	100,224	102,024	3,607,632	3,707,856	3,809,880
	รวมไม่เกินร้อยละ 40											26.69%	27.43%	28.18%

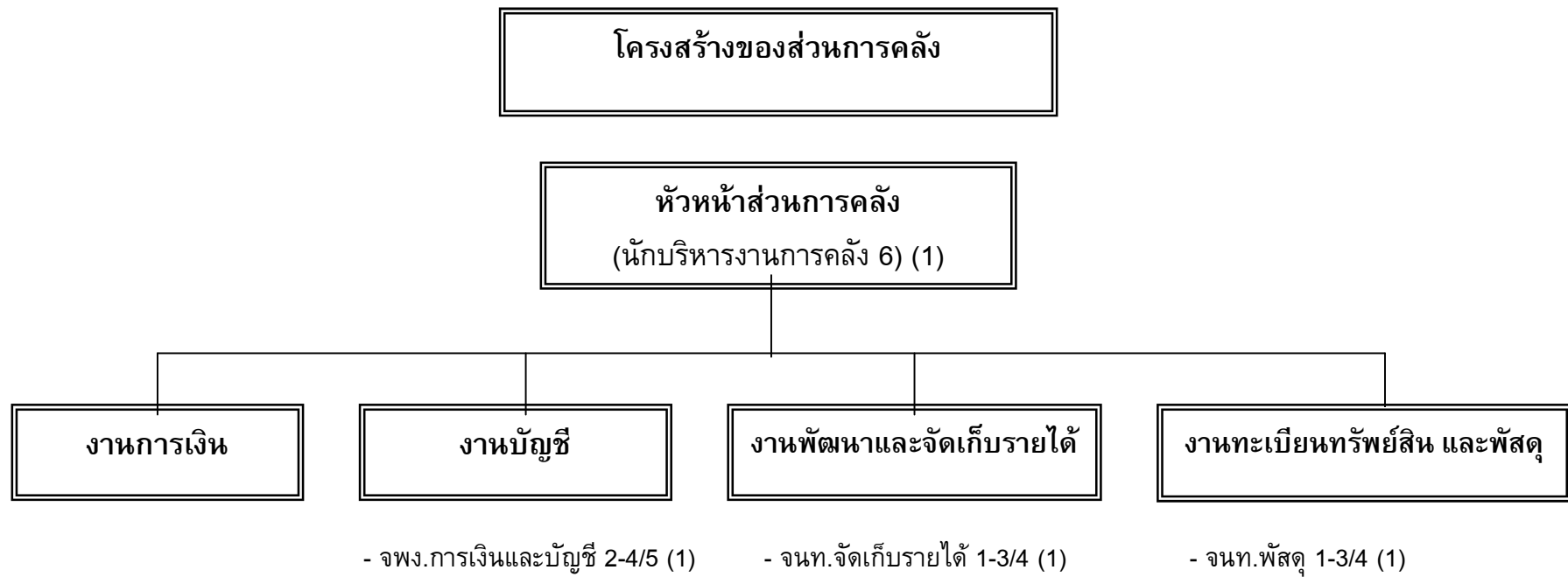
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2551 13,515,193 บาท

งบประมาณรายจ่ายไม่รวมเงินอุดหนุนประจำปี 2551 7,589,150 บาท

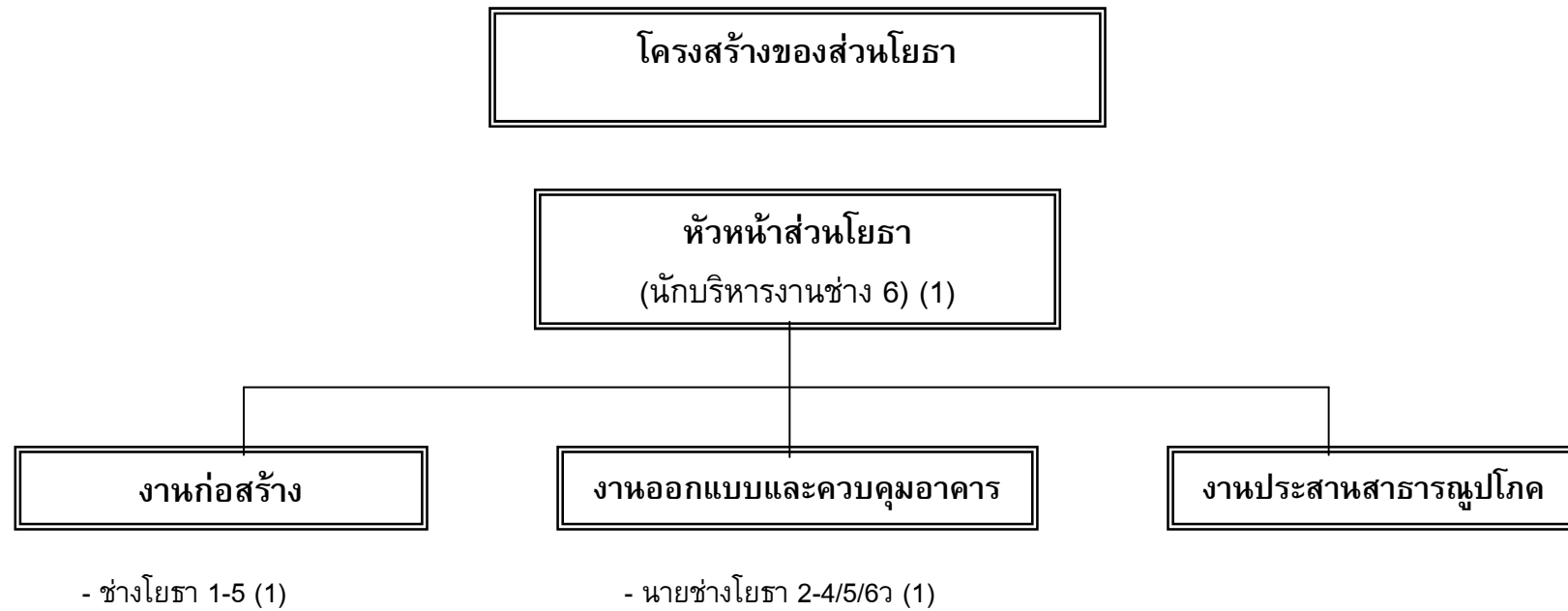
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง







ระดับ	7	6	3-5/6ว	2-6	1-5	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน		1		1	2		4



ระดับ	7	6	3-5/6ว	2-6	1-5	ลูกจ้างประจำ	รวม
จำนวน		1		1	1		3

11. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง โดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2552 - 2554) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

11.1 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่

1. พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

2. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ จะกระทำภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยดำเนินการพัฒนา ดังนี้

2.1 หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด เช่น การพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินกำหนด

2.2 วิธีการพัฒนา จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งอาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน หรือ สำนักงาน ก.อบต. , ก.อบต. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางหินร่วมกับส่วนราชการอื่น หรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้น

11.2 การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

1. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาความชำนาญการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

1.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้มีความสามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

2. การพัฒนาความชำนาญการ จะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป

3. การดำเนินการพัฒนาความชำนาญการ อาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลบางหินมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต., ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

11.3 การพัฒนาผู้บริหาร

1. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1.1 ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

1.2 การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3 ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

1.4 ด้านการบริหาร

1.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

2. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

3. การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร อาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางหินอาจจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.อบต., หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต., ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือเป็นแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติและปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อที่ 1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หลักการ

1. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร
2. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุด แก่ประชาชน จำนวนมากที่สุด
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน
4. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรได้
5. การใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย

1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
3. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

พฤติกรรมสำคัญ

1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติคณะรัฐมนตรี หรือวิชาชีพ
2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
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

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน(People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้อง การแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม
2. พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง

3. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร

4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

คำอธิบาย

1. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจนโดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จ ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้

2. มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน

3. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ
2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการฯ
3. มีคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่องานของประชาชน
4. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
5. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ
6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
7. มีการสรุปผลงานประจำปี
8. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
9. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
10. มีการแก้ไขวิกฤติการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเฉียบพลันและทันการ

ข้อที่ 3 พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอภัยภัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ
2. ในการให้บริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-oriented)
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถคิดกำไร-ขาดทุน ได้และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป
4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน

คำอธิบาย

1. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเป็นธรรม

2. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
3. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ

1. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศให้ประชาชนรับทราบ
2. นำระบบ One Stop Service มาใช้
3. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
4. กระจายอำนาจการตัดสินใจ
5. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
6. จัดระบบการรับบริการ ก่อน - หลัง
7. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
8. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
9. สร้างมาตรฐานการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ข้อที่ 4 พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ

1. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า
 2. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน
- เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
3. องค์กรควรจะยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม
 4. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร

คำอธิบาย

1. การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย
3. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่าทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

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 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อที่ 5 พึ่งพิงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต
3. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
4. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบาย

1. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่นการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานด้วยตนเอง เป็นต้น

พฤติกรรมสำคัญ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล
2. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
3. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
4. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
5. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
6. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
7. หมั่นเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
8. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
9. มีระบบจัดการวิกฤติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการ ไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม
10. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการ ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า

11. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกระบวนงานให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
