

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ปีงบประมาณ 2555 - 2557)



องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระยอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2555 – 2557) โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและงบประมาณในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดกรอบอัตรากำลังด้วยโครงสร้างที่เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ให้เหมาะสมอีกด้วย

เพื่อประโยชน์ตามที่กล่าวมาข้างต้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	1
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	7
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ	8
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	8
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	13
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	18
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	22
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	24
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	25
14. ภาคผนวก	30

1. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาลหรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือย จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2555-2557 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือย

2.5 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือยสามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปือย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการ

ลดภารกิจและขุบเล็กหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีบุคลากร เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

สภาพปัญหา

- (1) ขาดแคลนน้อุปโภค-บริโภคในครัวเรือน และเพื่อการเกษตร ในช่วงหน้าแล้ง
- (2) ไม่มีภาชนะกักเก็บน้ำในครัวเรือน
- (3) ถนนในซอยและถนนสายหลัก มีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (4) ขาดเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน สำหรับการขนส่งสินค้าการเกษตร

ความต้องการ

- (1) จัดหาปรับปรุง ซ่อมแซมก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อให้มีน้ำที่สะอาดใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอในช่วงหน้าแล้ง
- (2) จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำให้ครัวเรือนที่ไม่มีภาชนะกักเก็บน้ำ

- (3) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม ให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
- (4) ปรับปรุง ซ่อมแซม ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ให้ครอบคลุมทั้งตำบล

4.2 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (1) เด็ก เยาวชนที่ยากจน ขาดทุนการศึกษาและขาดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (2) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (3) ขาดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (4) ขาดแคลนแหล่งศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีการเรียนรู้นอกเหนือจากที่มีในสถานศึกษา
- (5) ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
- (2) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน กลุ่มต่างๆ
- (3) อบรม / ส่งเสริมการฝึกอาชีพต่างๆ แก่เด็ก เยาวชน และจัดให้มีศูนย์ข้อมูลประจำตำบล
- (4) ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นและการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) ป้องกันและควบคุม แก้ไขปัญหาเสพติด

4.3 ด้านเกษตรและอาชีพ

สภาพปัญหา

- (1) ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง
- (2) การว่างงาน
- (3) ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ
- (4) ขาดการรวมกลุ่มประกอบอาชีพ
- (5) ไม่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเกษตร

ความต้องการ

- (1) ส่งเสริมอาชีพต่างๆ
- (2) ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ด้านเกษตร
- (3) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (4) ส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพต่างๆ
- (5) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.4 ด้านกีฬาและสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (1) ขาดสถานที่ออกกำลังกาย ขาดสนามกีฬาและขาดลานกิจกรรม
- (2) แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่เพียงพอและทั่วถึง
- (3) การให้บริการทางด้านสุขภาพแก่เด็ก,สตรี,ผู้สูงอายุ,และผู้พิการยังไม่ทั่วถึงทั้งตำบล
- (4) โรคติดต่อต่างๆ ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
- (5) ประชาชนในตำบลป่วยเป็นโรคเบาหวานเพิ่มขึ้นทุกปี

ความต้องการ

- (1) ควบคุม ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- (2) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการแก่แม่และเด็ก
- (3) ก่อสร้างสนามกีฬา ลานกีฬาหมู่บ้าน
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาต่างๆ และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้าน
- (5) ส่งเสริม อบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันและการดูแลรักษาเกี่ยวกับโรคเบาหวาน
- (6) จัดให้มีการดูแลสุขภาพแก่เด็ก,สตรี,ผู้สูงอายุ,และผู้พิการอย่างถูกต้องและทั่วถึง

4.5 ด้านการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- (1) ขาดการพัฒนา ปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวในตำบล
- (2) ขาดการประชาสัมพันธ์ สถานที่ท่องเที่ยวในตำบล
- (3) ประชาชนในพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับแหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการ

- (1) พัฒนา ปรับปรุง และประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จัก
- (2) ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน
- (3) ติดป้ายประชาสัมพันธ์บอกแหล่งท่องเที่ยว
- (4) จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบลและให้การสนับสนุนงบประมาณกับกลุ่มท่องเที่ยวต่างๆ

4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) การทิ้งน้ำเสียจากครัวเรือน
- (2) ปัญหาขยะมูลฝอยในหมู่บ้าน
- (3) การทำลายทรัพยากรป่าไม้เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่ทางการเกษตร

ความต้องการ

- (1) รมรงค์และปลูกฝังให้ เด็ก เยาวชนและประชาชนรู้สึกรักและหวงแหน ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
- (2) รมรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- (3) ประชาสัมพันธ์และรมรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของแหล่งน้ำเพื่อแก้ไขปัญหการทิ้งน้ำเสียจากครัวเรือน
- (4) ฝึกอบรมและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อให้มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล

4.7 ด้านบริหารจัดการองค์กร

สภาพปัญหา

- (1) ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน กลุ่มอาชีพและกลุ่มทุนต่างๆในตำบล
- (2) บุคลากรในองค์กรไม่เพียงพอกับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น
- (3) ประชาชนไม่เข้าใจ บทบาท อำนาจหน้าที่ ของ อบต.
- (4) ขาดการประชาสัมพันธ์ ในเรื่องการดำเนินงานต่างๆ ของ อบต.

ความต้องการ

- (1) จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านหรือตำบลเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน ตลอดจนกลุ่มอาชีพและกลุ่มทุนต่างๆ
- (2) ปรับปรุง ซ่อมแซม ต่อเติมระบบเสียงตามสาย ให้ทั่วถึงเพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานต่างๆ ของ อบต.ได้
- (3) พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ด้วยการจัดอบรม หรือไปศึกษาดูงาน

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไฟฟ้า ถนน แหล่งน้ำ
- (2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมอาชีพ
- (3) ด้านสังคม สาธารณสุข การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (5) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (6) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (7) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (2) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (3) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (4) ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (5) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงาน ปลัด อบต. ส่วนการคลัง และส่วนโยธา และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 18 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. ส่วนการคลัง และส่วนโยธา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด อบต. ส่วนการคลัง และส่วนโยธา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	1. สำนักงานปลัด อบต. 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.4 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 1.5 งานการเจ้าหน้าที่ 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.7 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	3. ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2555 – 2557

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. 7)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
- นักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- บุคลากร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย 2-4/5	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/	1	1	1	1	-	-	-	

รวม	8	9	9	9	+1			
ส่วนการคลัง								
- นักบริหารงานการคลัง 7 (หัวหน้าส่วนการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นักวิชาการพัสดุ 3-5/6ว	-	1	1	1	+1	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	6	7	7	7	+1	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
ส่วนโยธา								
- นักบริหารงานช่าง 6 (หัวหน้าส่วนโยธา) (จบท.งานช่าง 6)	1	1	1	1	-	-	-	
- นายช่างโยธา 2-4/5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- ช่างโยธา 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	3	3	3	3	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	18	20	20	20	+2	-	-	

กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ 3 ปี ระหว่างปี 2555 – 2557

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> - พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน ว่างยุบเลิก
รวม	1	1	1	1	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	1	1	1	1	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9.1 องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในปัจจุบัน ดังนี้

1. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. 7) มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน

จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. 7)	1	22,170	266,040	10,920	11,160	11,520

2. สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 8 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1	นักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต.)	1	13,530	162,360	9,240	9,000	9,000
2	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	-	-	-	216,120	7,860	7,860
3	นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	-	-	-	216,120	7,860	7,860
4	นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	-	-	-	216,120	7,860	7,860
5	บุคลากร 3-5/6ว	1	8,930	107,160	4,920	4,800	4,920
6	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3-5/6ว	-	-	-	216,120	7,860	7,860
7	เจ้าหน้าที่ธุรการ 2-4/5	-	-	-	174,900	6,420	6,420
8	เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4	-	-	-	143,820	5,100	5,100

3. ส่วนการคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 6 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1	นักบริหารงานการคลัง 7 (หัวหน้าส่วนการคลัง)	1	18,950	227,400	10,920	11,160	11,040
2	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 2-4/5	1	8,540	102,480	4,680	4,920	4,800
3	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 2-4/5	-	-	-	174,900	6,420	6,420
4	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	-	-	-	143,820	5,100	5,100
5	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	-	-	-	143,820	5,100	5,100
6	เจ้าหน้าที่พัสดุ 1-3/4	-	-	-	143,820	5,100	5,100

4. ส่วนโยธา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 3 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักบริหารงานช่าง 6 (หัวหน้าส่วนโยธา) (จบห.งานช่าง 6)	1	16,920	203,040	9,240	9,000	9,120
2.	นายช่างโยธา 2-4/5/6ว	1	8,970	107,640	5,640	6,240	5,760
3	ช่างโยธา 1-3/4	-	-	-	143,820	5,100	5,100

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในปี 2555 ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

1. ปี 2555 สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
1	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย 2-4/5	1	5,810	23,340	174,900

2. ปี 2555 ส่วนการคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

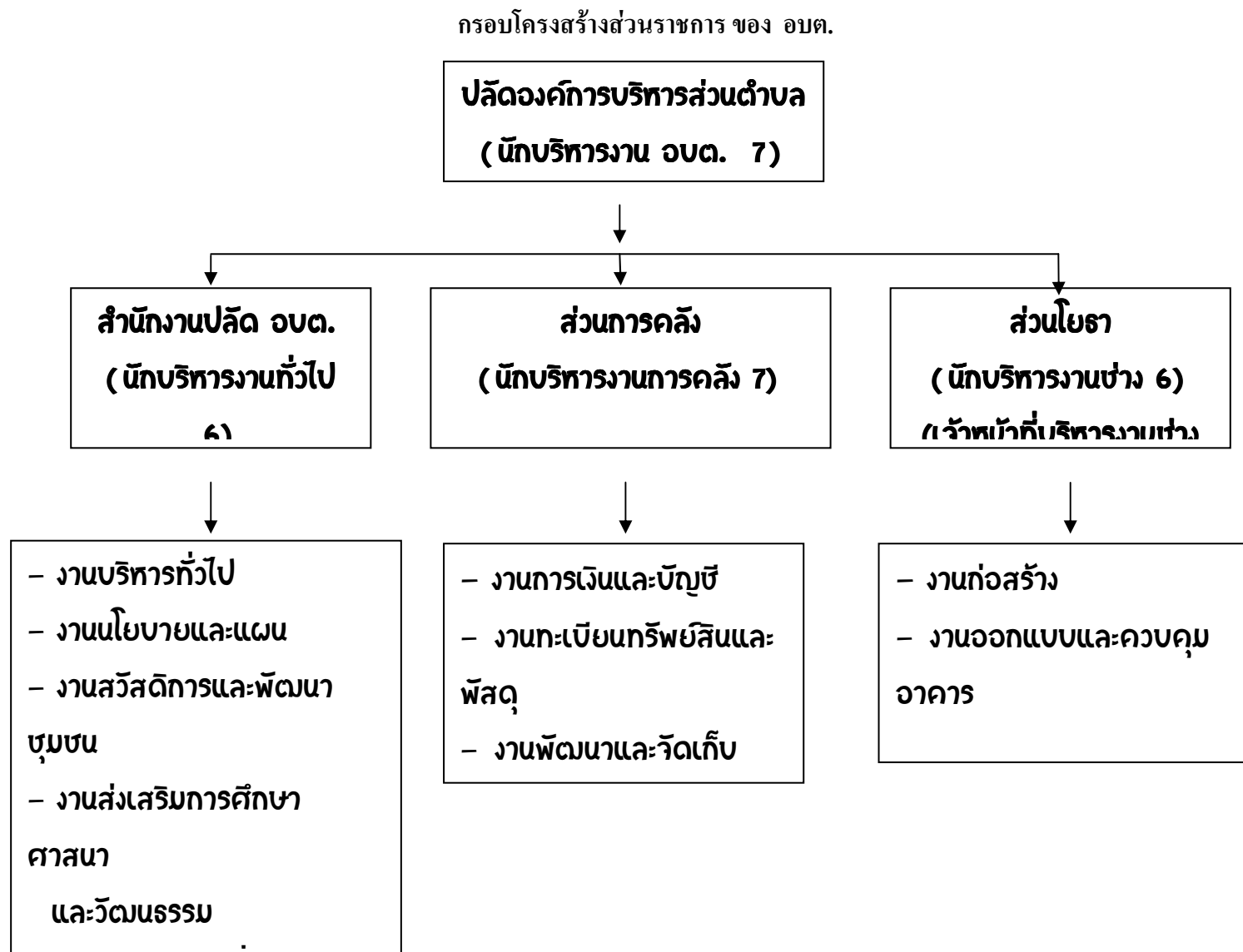
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(1) + (2) / 2 \times 12$
1.	นักวิชาการพัสดุ 3-5/6ว	1	7,140	28,880	216,120

3. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
1	14,000,000	15,400,000	16,940,000

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 10 %

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



แนวทางการจัดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงาน กวไป 6) (1)

งานบริหารทั่วไป

- เจ้าหน้าที่ธุรการ 2-4/5 (1)
- เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4

งานนโยบายและแผน

- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว (1)

**งานสวัสดิการและ
พัฒนาชุมชน**

- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว (1)

งานการเจ้าหน้าที่

- บุคลากร 3-5/6ว(1)

**งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนา และวัฒนธรรม**

- นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว (1)

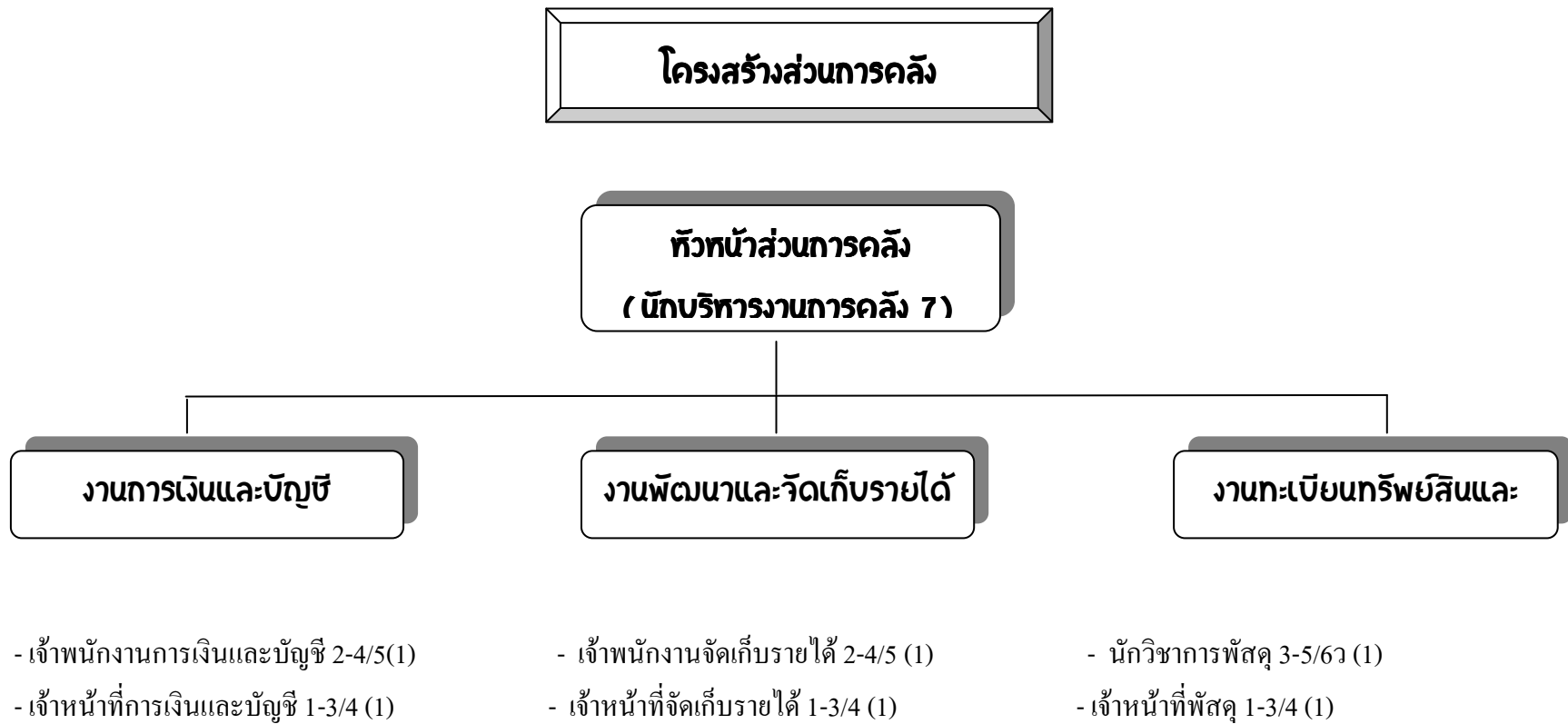
**งานส่งเสริมสุขภาพและ
สาธารณสุข**

- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3-5/6ว (1)

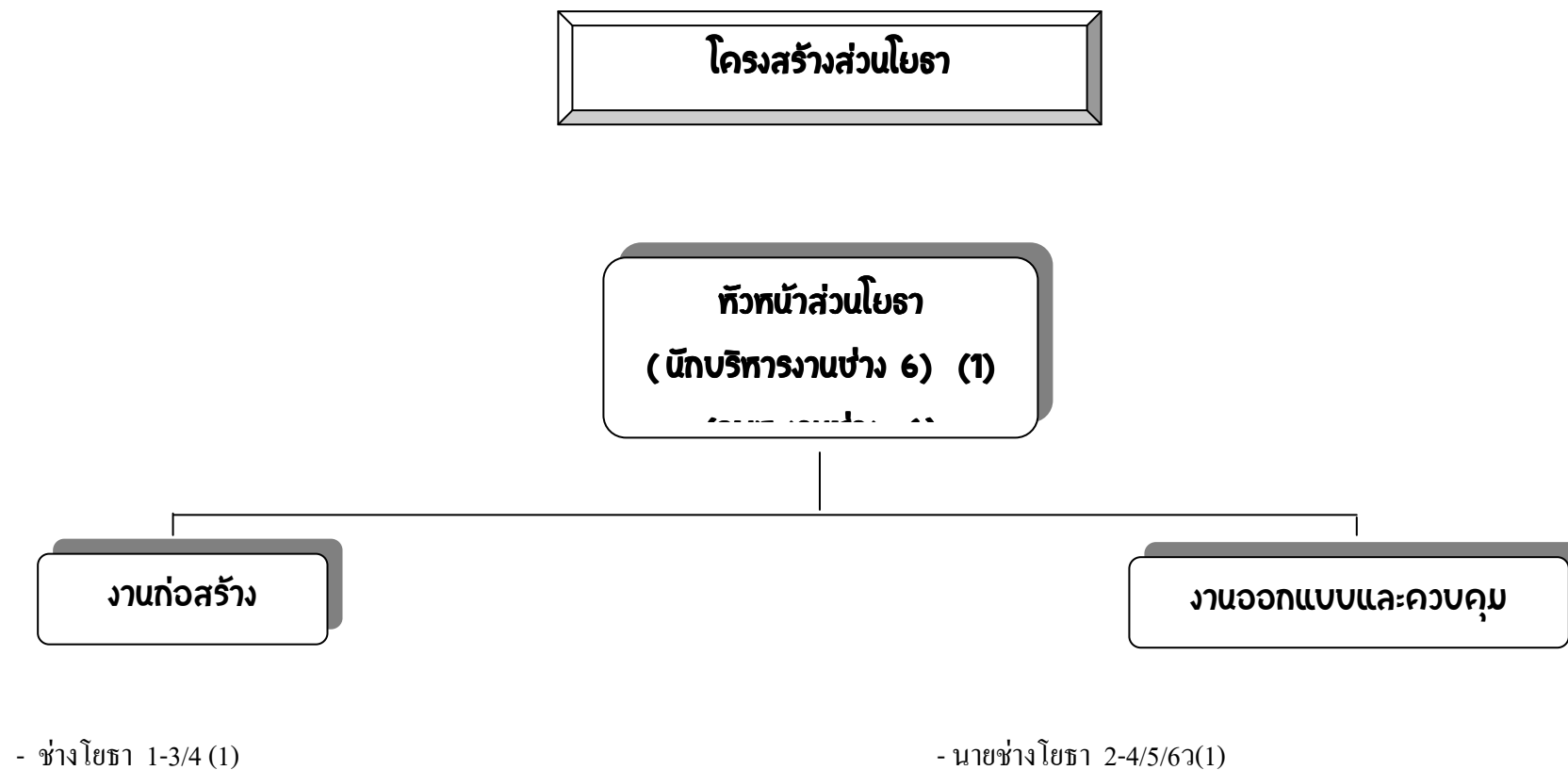
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5 (1)

ระดับ	6	3	2	1
จำนวน	1	5	2	1



ระดับ	7	3	2	1
จำนวน	1	1	2	3



ระดับ	6	4	1
จำนวน	1	1	1

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นายชุมพล จินตรักษ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	7	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	7	22,170	
2	นางพุทธรัตน์ ชูศรี	ครุศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	6	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	6	13,530	
3	-	-	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	3	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	3	18,010	
4	-	-	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3	18,010	
5	-	-	01-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3	01-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3	18,010	
6	นางสาวอภิญา มากคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	01-0208-001	บุคลากร	3	01-0208-001	บุคลากร	3	8,930	
7	-	-	01-0409-001	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	3	01-0409-001	นักวิชาการส่งเสริม สุขภาพ	3	18,010	
8	-	-	01-0212-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	01-0212-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	2	14,575	
9	-	-	-	-	-	01-0221-001	เจ้าหน้าที่ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	2	14,575	กำหนด ใหม่
10	-	-	01-0211-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	01-0211-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	11,985	

ส่วนการคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นางสาวรศมีดาว โกติ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	04-0103-001	หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	7	04-0103-001	หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	7	18,950	
2	นายอนุรักษ์ แซ่อู๋	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (การบัญชี)	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	8,540	
3	-	-	-	-	-	04-0311-001	นักวิชาการพัสดุ	3	18,010	ก า ห น ด ใหม่
4	-	-	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	14,575	
5	-	-	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	11,985	
6	-	-	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	11,985	
7	-	-	04-0312-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	04-0312-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	1	11,985	

ส่วนโยธา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นายจักรพงษ์ เพียรจัด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	05-0104-001	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง) (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง)	6	05-0104-001	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง) (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง)	6	16,920	
2	นายกวีศักดิ์ วงศ์งาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	05-0503-001	นายช่างโยธา	4	05-0503-001	นายช่างโยธา	4	8,970	
3	-	-	05-0502-001	ช่างโยธา	1	05-0502-001	ช่างโยธา	1	11,985	

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2555 – 2557) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

12.1 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่

1. พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

2. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ จะกระทำภายในระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยดำเนินการพัฒนา ดังนี้

2.1 หลักสูตรการพัฒนา ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด เช่น พัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนด

2.2 วิธีการพัฒนา จะเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีควบคู่กันไป เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม เป็นต้น ซึ่งอาจจะทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์หรือสำนักงาน ก.อบต.ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือส่วนราชการอื่นจัดขึ้น

12.2 การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

1. พนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงาน และลูกจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาความชำนาญการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

1.3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารงานบุคคล

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้มีความสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา เป็นต้น

2. การพัฒนาความชำนาญการ จะเลือกวิธีการพัฒนาวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีควบคู่กันไป

3. การดำเนินการพัฒนาความชำนาญการ อาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น จัดขึ้น

12.3 การพัฒนาผู้บริหาร

1. พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร 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 ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารอาจกระทำโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์อาจจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายสำนักงาน ก.อบต. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.อบต. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น หรือให้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือเป็นแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ถือปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ และมีความ รับผิดชอบ

หลักการ

1. มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์การบริหารส่วนตำบล กะเปอร์ ให้ ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร
2. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุด แก่ประชาชน จำนวนมากที่สุด
3. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน
4. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบ ต่อทั้ง องค์การได้

5. การใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ ข่มทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

คำอธิบาย

1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
3. มีความรับผิดชอบต่อดำรงตำแหน่งหน้าที่

พฤติกรรมสำคัญ

1. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ส่วนตน
3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี
5. ควบคุมอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว
6. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
7. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อม หรือทำลายวัฒนธรรม
8. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
9. การเปิดเผยความจริง หรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
10. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ ไม่บีบบังคับ

ข้อที่ 2 พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน(People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม
2. พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง
3. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ ข่มตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร
4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ข่มสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

คำอธิบาย

1. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จ ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
2. มีการตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
3. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ
2. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการฯ
3. คู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่อกับประชาชน
4. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
5. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงานมอบหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดทำหนังสือแนะนำ การติดต่อกับราชการ
6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
7. มีการสรุปผลงานประจำปี
8. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
9. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็น เรื่องที่ ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
10. มีการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเฉียบพลันและทันการ

ข้อที่ 3 พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอภัยภัยไม่ตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก**หลักการ**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ
2. ในการให้บริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
 3. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ไม่สามารถคิดกำไร - ขาดทุนได้และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป
 4. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน

คำอธิบาย

1. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างเสมอภาค ทั้งถึง และเป็นธรรม
2. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
3. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ

1. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศให้ประชาชน ทราบ
2. นำระบบ One Stop Service มาใช้
3. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
 4. กระจายอำนาจการตัดสินใจ
5. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
 6. จัดระบบการรับบริการ ก่อน – หลัง
 7. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
 8. นำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้
 9. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ข้อที่ 4 พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ

1. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า
2. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
3. องค์การควรยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรม และจริยธรรม
4. การปฏิบัติงานที่จะมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร

คุณธรรม

1. การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย
3. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

พฤติกรรมสำคัญ

1. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
2. ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ทันต่อสภาพการณ์อยู่ตลอดเวลา
3. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
4. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ
5. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย
6. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน
7. กำหนดรางวัล และ/หรือ ค่าตอบแทนตามผลงาน
8. มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ
9. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน
10. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย
11. มีการเฝ้าระวังและวัดผล
12. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
13. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
14. มีการทบทวนของฝ่ายบริหารถึงความเหมาะสม ความพอเพียง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อที่ 5 พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
2. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต

3. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามี
คุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด

4. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อม
ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรม

1. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ และพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วย
วิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่นการเข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

พฤติกรรมสำคัญ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้และทักษะในงาน และทักษะ
ส่วนบุคคล
2. กำหนดแผนงานการเข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
3. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้อง
สัมพันธ์กัน
4. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
5. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน
6. เจ้าหน้าที่ศึกษาดูงานนอกสถานที่
7. หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
8. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
9. มีระบบจัดการวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการ ไม่ว่าจะเกิดจาก
ปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร
10. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า ที่เกิดจากความสัมพันธ์กระบวนการใน อันที่จะ
ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการลูกค้า
11. มีการสร้างบุคลากรสำรอง ในทุกกระบวนการให้มีลักษณะที่ช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้
ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการให้บริการประชาชน

ภาคผนวก

