



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและงบประมาณในการปฏิบัติราชการ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๔๑ อัตรา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) นันตวุฒิ รัชนิพนธ์
(นาย นันตวุฒิ รัชนิพนธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยพิจารณาถึงการใช้งบประมาณในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายและงบประมาณในการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่เกิดความซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งและการจัดกรอบอัตรากำลังด้วยโครงสร้างที่เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จังหวัดระนอง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ให้เหมาะสมอีกด้วย

เพื่อประโยชน์ตามที่กล่าวมาข้างต้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๔๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจิตใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กึ่งกลางและสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคนหรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งเรียกว่าจักรชีวิตอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร และตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนมาทดแทนคนที่ย้ายออกได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่ย้ายออกที่ต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปี ปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคน

เป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหา กำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของกำลังคน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่พนักงานผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ดังนั้น การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนด ตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้างตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

โดยมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- ★ **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อกำหนดให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- ★ **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ★ **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- ★ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวน

และสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออํารงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

★ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจ และลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

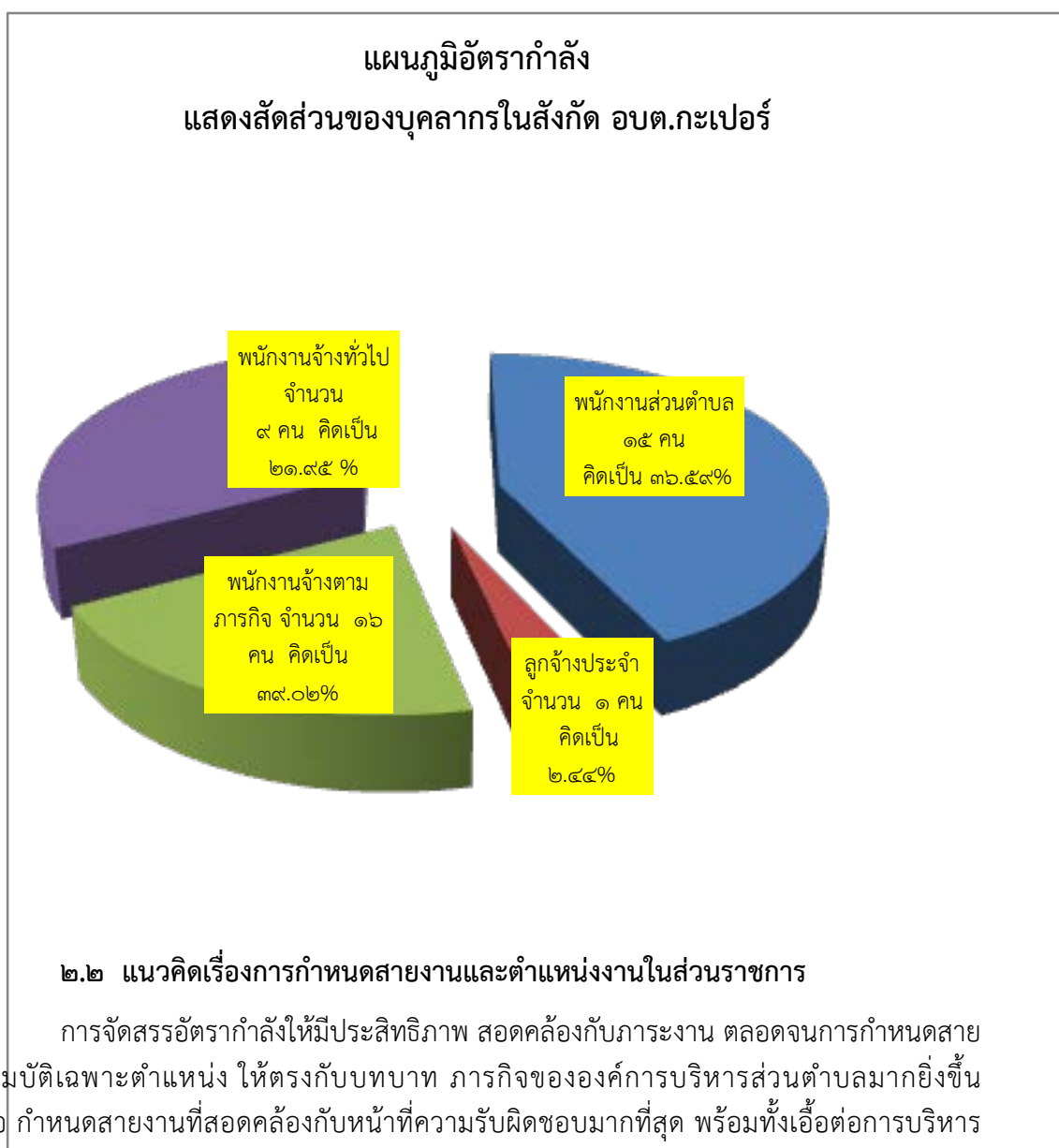
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอํานวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป



๒.๒ แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติ

ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

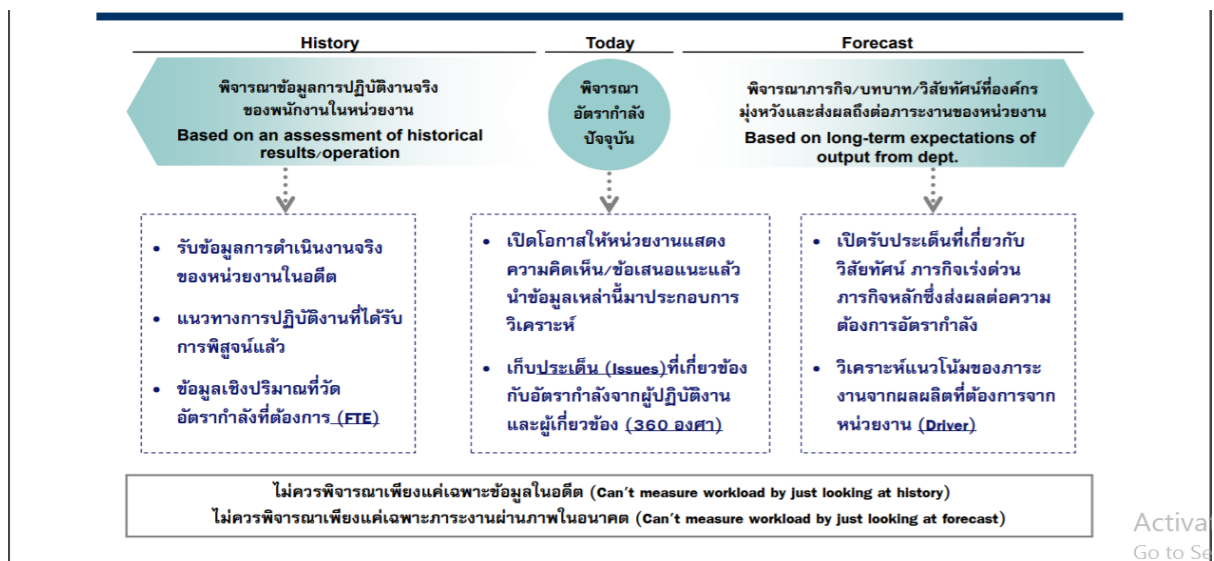
สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

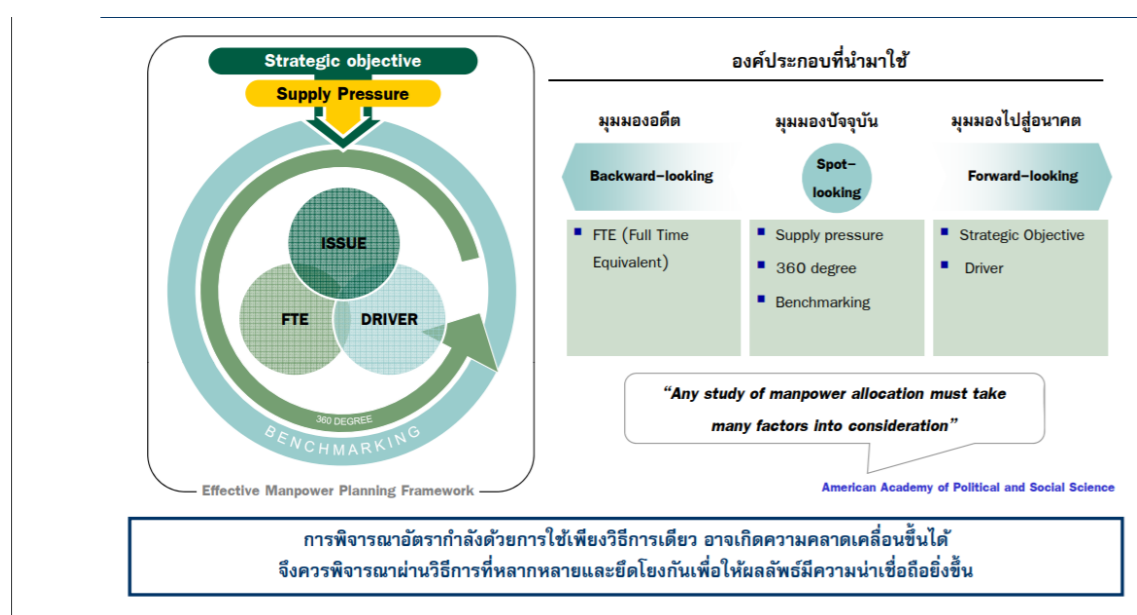
๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตราค่าจ้างในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

❖ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

❖ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการงานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๒. ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะขาดเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา อำเภอกะเปอร์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

อบต.ม่วงกลวง		อบต.กะเปอร์		อบต.บางหิน	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
พนักงานส่วนตำบล	๑๗	พนักงานส่วนตำบล	๑๕	พนักงานส่วนตำบล	๑๖
ลูกจ้างประจำ	-	ลูกจ้างประจำ	๑	ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๒
รวม	๓๖	รวม	๔๑	รวม	๓๑

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ และองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงกลวง และองค์การบริหารส่วนตำบลบางหิน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี พื้นที่ติดกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันแต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้แจ้งความประสงค์ให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแล้ว สำหรับสายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning)

ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยง ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคน และองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

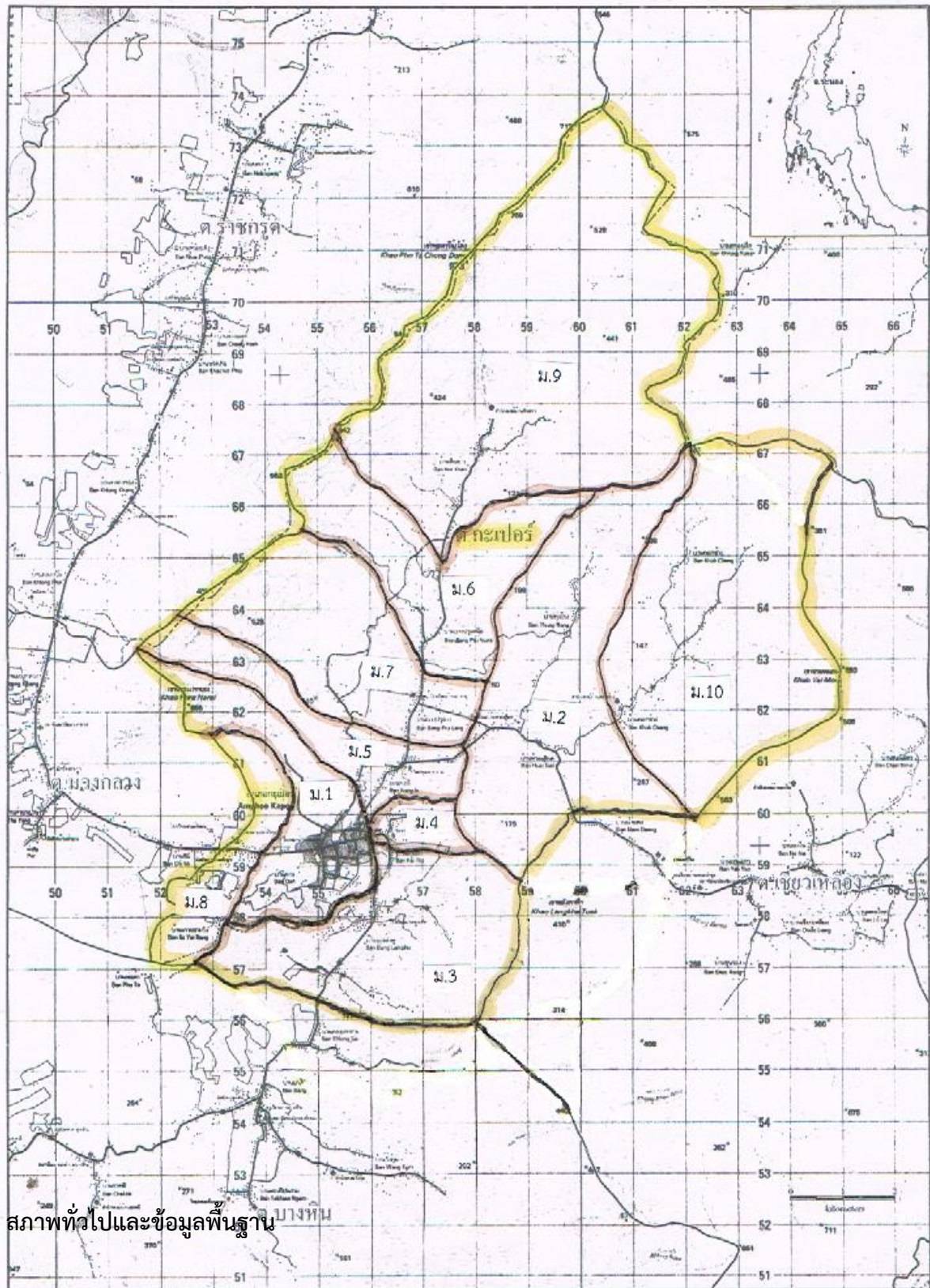
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ส่งขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง

๕. หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง พิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง และไม่มีการแก้ไขแต่อย่างใด และให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ ส่วนราชการในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แผนที่ขอบเขตตำบลกะเปอร์



๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ อยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอกะเปอร์ ระยะห่างจากอำเภอกะเปอร์ ประมาณ ๑.๓ กิโลเมตร มีเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔ ถนนเพชรเกษม เป็นเส้นทางคมนาคมหลัก ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ ตำบลกะเปอร์ ระยะทางจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ไปจังหวัดระนอง มีระยะทางประมาณ ๕๓ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลม่วงกลาง อำเภอกะเปอร์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบางหิน อำเภอกะเปอร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเขี้ยวเหลียง อำเภอกะเปอร์และอำเภอยะไข่ จ.ชุมพร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ชายฝั่งทะเลอันดามัน

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีเนื้อที่ประมาณ ๘๑.๔๐ ตร.กม. หรือ ๕๐,๘๗๔ ไร่

แยกเป็น

หมู่ที่ ๑	บ้านด่าน	๔,๖๘๐ ไร่
หมู่ที่ ๒	บ้านห้วยเสียด	๔,๗๕๐ ไร่
หมู่ที่ ๓	บ้านบางลำพู	๓,๙๕๕ ไร่
หมู่ที่ ๔	บ้านฝายท่า	๓,๑๘๗ ไร่
หมู่ที่ ๕	บ้านกงซี	๔,๐๖๐ ไร่
หมู่ที่ ๖	บ้านบางปรุเหนือ	๖,๑๕๐ ไร่
หมู่ที่ ๗	บ้านบางปรูล่าง	๕,๘๖๐ ไร่
หมู่ที่ ๘	บ้านซีมี	๔,๗๙๒ ไร่
หมู่ที่ ๙	บ้านหินขาว	๖,๗๔๐ ไร่
หมู่ที่ ๑๐	บ้านคอกช้าง	๖,๗๐๐ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สภาพพื้นที่ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นภูเขาสลับกับพื้นที่ที่ราบ โดยทางทิศตะวันตกเป็นชายฝั่งทะเลอันดามันสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของชายฝั่งเป็นป่าชายเลน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศแบ่งตามลักษณะลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๓ ฤดู ได้แก่

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะนี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุม จะมีลมจากทิศตะวันออกเฉียงใต้พัดปกคลุม ทำให้อากาศร้อนทั่วไป อากาศจะร้อนจัดที่สุดในเดือนเมษายน แต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายความร้อนลงไปมาก

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม จะมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย และร่องความกดอากาศต่ำจะพัดผ่านภาคใต้เป็นระยะๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากตลอดฤดูฝน และเดือนสิงหาคมจะมีฝนตกชุกที่สุดในรอบปี

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในระยะนี้จะมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเย็นและแห้งจากประเทศจีนพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้อุณหภูมิลดลงทั่วไป

และมีอากาศหนาวเย็น แต่เนื่องจากจังหวัดระนองอยู่ใกล้ทะเล อุณหภูมิจึงลดลงเล็กน้อยเป็นครั้งคราว อากาศจึงไม่หนาวเย็นมากนัก และตามชายฝั่งมีฝนตกทั่วไป แต่มีปริมาณไม่มาก

ลักษณะอากาศทั่วไป เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางภาคใต้ด้านฝั่งตะวันตกได้รับอิทธิพลของลมมรสุมลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้อย่างเต็มที่ จึงมีฝนตกชุกหนาแน่นกว่าจังหวัดอื่นๆ และตกเกือบตลอดปี ส่วนฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัดเพราะอยู่ไกลจากอิทธิพลของอากาศหนาวพอสมควร แต่บางครั้งอาจมีฝนตกได้เนื่องจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทยพาเอาฝนมาตก แต่มีปริมาณน้อยกว่าจังหวัดที่อยู่ทางด้านตะวันออกของภาคใต้

อุณหภูมิ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในคาบสมุทรที่มีแหลมยื่นออกไปในทะเล จึงได้รับมรสุมอย่างเต็มที่ คือมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดียและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากทะเลจีนใต้และอ่าวไทย ทำให้ได้รับไอน้ำและความชื้นขึ้นมากอุณหภูมิเฉลี่ยจึงไม่สูงมาก และอากาศไม่ร้อนจัดในฤดูร้อนอากาศจะอบอุ่นในช่วงฤดูฝน ส่วนฤดูหนาวอากาศจะเย็นในบางครั้ง อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๒๖.๕°C อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๑.๔°C อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๒.๓°C เดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุดเคยตรวจอุณหภูมิสูงที่สุดได้ ๓๙.๖ °C และเคยตรวจอุณหภูมิต่ำที่สุดได้ ๑๓.๗ °C

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕% ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

คลองกะเปอร์ ต้นน้ำเกิดจากเขายายหม่อน ไหลลงสู่ทะเลอันดามันที่บ้านบางลำพูความยาวประมาณ ๓๒ กิโลเมตร

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ และป่าชายเลน

๒. ด้านการเมือง / การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เต็มทั้งหมด ๘ หมู่บ้านได้แก่

หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยเสียด	นายรพีพงศ์ พักร์พลเดช	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านบางลำพู	นายวรชัย แก้วแสงทอง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านฝ้ายท่า	นายสุทธิพงษ์ รัชนิพนธ์	กำนันตำบลกะเปอร์
หมู่ที่ ๖ บ้านบางปรุเหนือ	นายช่วง กองแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านบางปรุล่าง	นายพงษ์พัฒน์ พริ้มแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘ บ้านซีมี	นายอุหมอด ชีพเหล็ก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙ บ้านหินขาว	นายวิทยา ทองใหญ่	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านคอกช้าง	นายบรรจบ ขนอม	ผู้ใหญ่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านอยู่ในเขต เทศบาลตำบลกะเปอร์บางส่วน มีทั้งหมด ๒ หมู่บ้านได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านด่าน	นายสนาน มณีรัตน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านกงซี	นายสุชีพ ทองสุข	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน/ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย /คน	หญิง /คน	รวม
๑	บ้านด่าน	๕๒๓	๕๕๓	๕๖๗	๑,๑๒๐
๒	บ้านห้วยเสียด	๓๐๙	๓๓๔	๒๗๕	๖๐๙
๓	บ้านบางลำภู	๓๕๔	๕๑๒	๕๒๕	๑,๐๓๗
๔	บ้านฝายท่า	๑๓๐	๑๘๗	๑๗๗	๓๖๔
๕	บ้านกงซี	๑๒๓	๑๗๑	๑๔๖	๓๑๗
๖	บ้านบางปรูเหนือ	๑๖๑	๑๖๒	๑๕๗	๓๑๙
๗	บ้านบางปรูล่าง	๑๘๓	๑๘๐	๑๘๘	๓๖๘
๘	บ้านซิมี่	๓๔๗	๔๕๒	๔๑๘	๘๗๐
๙	บ้านหินขาว	๒๓๐	๒๗๘	๒๕๐	๕๒๘
๑๐	บ้านคอกช้าง	๒๒๕	๒๔๓	๒๘๒	๕๒๕
	รวม	๒,๕๘๕	๓,๐๗๒	๒,๙๘๕	๖,๐๕๗

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

เขต	๐ - ๒ ปี	๓ - ๔ ปี	๕ - ๖ ปี	๗ - ๑๒ ปี	๑๓ - ๑๘ ปี	๑๙ - ๕๙ ปี	๖๐ ขึ้นไป
หญิง	๘๕	๕๓	๖๒	๒๐๕	๒๑๘	๑,๗๘๗	๔๔๖
ชาย	๘๙	๕๓	๕๔	๒๓๕	๒๒๘	๑,๘๔๖	๔๔๐
รวม	๑๗๔	๑๐๖	๑๑๖	๔๔๐	๔๔๖	๓,๖๓๓	๘๘๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง (สังกัด สพฐ.เขต ๓) คือ
 ๑. โรงเรียนบ้านห้วยเสียด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
 ๒. โรงเรียนประชาอุทิศ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
 ๓. โรงเรียนบ้านบางปรู ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
 ๔. โรงเรียนชนมพัฒนา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
- โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนกะเปอร์วิทยา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลกะเปอร์ ขนาด ๓๐ เตียง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน จำนวน ๑๐๒ คน

๔.๓ อาชญากรรม

- หน่วยบริการประชาชนตำบลกะเปอร์ ๑ แห่ง
- สถานีตำรวจภูธรกะเปอร์ (ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกะเปอร์)

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การเดินทางติดต่อระหว่างตำบล อำเภอ และจังหวัดมีทางหลวง

๒ สาย คือ

๑. ทางหลวงแผ่นดิน ได้แก่ ถนนเพชรเกษม
๒. ทางหลวงชนบท ได้แก่ ถนนสายกะเปอร์ – บ้านนา

ถนนในความรับผิดชอบของ อบต.กะเปอร์

ที่	หมู่บ้าน	ประเภทถนน/เส้น/ระยะทาง (เมตร)	
		ถนนคอนกรีต	ถนนลูกรัง
๑	บ้านด่าน	๑๑/๖,๖๕๐	๕/๒,๘๐๐
๒	บ้านห้วยเสียด	๔/๕,๙๕๐	๒๖/๓๒,๙๕๐
๓	บ้านบางลำภู	๙/๖,๖๓๕	๑๓/๗,๔๑๐
๔	บ้านฝายท่า	๕/๒,๓๓๙	๓/๑,๕๖๑
๕	บ้านกงซี	๔/๑,๐๒๐	๓/๒,๓๐๐
๖	บ้านบางปรูเหนือ	๕/๔,๖๐๐	๑/๘,๒๐๐
๗	บ้านบางปรูล่าง	๔/๓,๙๗๐	๕/๔,๓๕๐
๘	บ้านขมิ้น	๖/๔,๑๖๐	๖/๒,๗๓๐
๙	บ้านหินขาว	๑๐/๖,๖๑๓	๑๓/๑๐,๙๒๕
๑๐	บ้านคอกช้าง	๓/๔,๘๙๕	๑๔/๙,๘๕๕

ข้อมูลถนนลาดยางในตำบล มี ๗ สาย

๑. บ.ด่าน – บ.น้ำตกเขาพระนารายณ์ ระยะทางรวม ๒,๐๙๐ เมตร
๒. บ.ห้วยตบเต่า – กงซี ระยะทางรวม ๔,๖๔๒ เมตร
๓. บ.บางปรุเหนือ – บ.ทุ่งโรง ระยะทางรวม ๔,๖๔๒ เมตร
๔. ซอยประชาร่วมใจ – บ.บางปรุกกลาง ระยะทางรวม ๑,๕๐๐ เมตร
๕. แยกทางหลวงหมายเลข ๔๑๓๐ – บ.คอกช้าง ระยะทางรวม ๔,๖๔๒ เมตร
๖. บ.บางปรูล่าง – บ.บางปรุเหนือ ระยะทางรวม ๖,๑๕๐ เมตร
๗. วังมีจนา ระยะทางรวม ๕๕๐ เมตร
๘. ซอยวงแหวน ระยะทางรวม ๙๐๐ เมตร
๙. ซอยบ่อหิน ระยะทางรวม ๑,๒๔๕ เมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน แต่บางพื้นที่ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล และเพิ่งก่อสร้างใหม่ ส่วนไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

พื้นที่หรือชุมชนที่มีไฟฟ้าสาธารณะใช้แล้ว

หมู่ที่ ๑ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๒ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๓ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๔ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๕ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๖ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๗ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๘ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๙ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๑๐ จำนวน/ ครัวเรือน
-	๑๐	๖	-	๖	๖	๘	๖	๙	๑๒

พื้นที่หรือชุมชนที่มีไฟฟ้าครัวเรือนใช้ตามทะเบียนผู้ใช้ไฟ

หมู่ที่ ๑ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๒ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๓ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๔ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๕ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๖ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๗ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๘ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๙ จำนวน/ ครัวเรือน	หมู่ที่ ๑๐ จำนวน/ ครัวเรือน
๖๓๐	๒๖๐	๓๓๖	๑๒๑	๑๔๔	๑๑๖	๑๕๗	๒๗๓	๑๘๘	๑๙๐

๕.๓ การประปา

ที่	โรงสูบน้ำประปาหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวน ครัวเรือน ผู้ใช้น้ำ	แหล่งน้ำ	บ่อบาดาล/ ปริมาณน้ำ	ถังเก็บน้ำ ขนาด	ค่าพิกิต	
							ละติจูด	ลองติจูด
๑	ซอยหลังโรงเรียนบ้านด่าน	๑	๖๐	บ่อบาดาล	๘ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๕๗๖๘๕๔	๙๘.๕๕๕๒๖๔
๒	ซอยตาสำคัญ	๑	๑๒๐	บ่อบาดาล	๗ ลบม.	๑๐ ลบม.	๙.๕๘๐๕๕๓	๙๘.๕๕๓๒๘๑
๓	ซอยป่าเลน	๑	๖๕	บ่อบาดาล	๕ ลบม.	๑๐ ลบม.	๙.๕๗๗๘๓๐	๙๘.๕๕๐๗๘๗
๔	สนามกีฬา	๑	๓๔	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๘๒๐๐๗	๙๘.๕๕๙๑๐๕
๕	ป้อมโกหนาน	๑	๓๖	บ่อบาดาล	๘ ลบม.	๑๒ ลบม.	๙.๕๘๑๙๐๒	๙๘.๕๕๒๗๖๖
๖	ประปาทุ่งโรง	๒	๖๒	บ่อบาดาล	๑๒ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๑๗๓๖๑	๙๘.๖๓๑๔๘๔
๗	ประปาทุ่งโรงใน	๒	๕๓	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๓๐๓๓๖	๙๘.๖๓๕๐๒๘
๘	ประปา อบต.กะเปอร์	๓	๗๕	บ่อบาดาล	๕ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๕๘๒๒๘๐	๙๘.๖๐๑๕๖๒

ที่	โรงสูบน้ำประปาหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน ผู้ใช้น้ำ	แหล่งน้ำ	บ่อบาดาล/ ปริมาณน้ำ	ถังเก็บน้ำ ขนาด	ค่าพิกัด	
							ละติจูด	ลองติจูด
๙	ประปาซอยโรงเลื่อย	๓	๕๐	บ่อบาดาล	๙ ลบม.	๑๒ ลบม.	๙.๕๖๘๗๐๘	๙๘.๕๕๓๙๔๐
๑๐	ประปาผู้ใหญ่ตอก	๓	๔๒	บ่อบาดาล	๗ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๖๘๘๒๓	๙๘.๕๕๙๕๕๒
๑๑	ประปาหมู่บ้าน	๔	๗๙	บ่อบาดาล	๙ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๘๘๒๔๓	๙๘.๖๐๒๐๓๒
๑๒	กลุ่มประปาซอยสะพานสาม	๕	๕๖	บ่อบาดาล	๑๒ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๕๙๘๓๕๙	๙๘.๖๑๒๙๑๐
๑๓	กลุ่มประปาผู้ใหญ่ชีฟ	๕	๓๓	บ่อบาดาล	๗ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๕๙๘๓๕๙	๙๘.๖๑๒๙๑๐
๑๔	กลุ่มประปาวัดพุมธาราราม	๕	๒๗	บ่อบาดาล	๑๕ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๙๗๙๕๙	๙๘.๖๐๖๐๘๕
๑๕	ประปาบ้านลุงหมาย	๖	๕๗	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๑๓๙๔๘	๙๘.๖๑๓๗๖๗
๑๖	ศูนย์อเนกประสงค์	๗	๑๒๐	บ่อบาดาล	๑๓ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๑๒๓๘๘	๙๘.๖๐๘๑๓๖
๑๗	ซอยสะพานสาม-นาตาเสือ	๗	๙๐	บ่อบาดาล	๙ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๖๑๗๕๗๕	๙๘.๕๙๘๘๖๔
๑๘	ประปามัสยิด	๘	๕๐	บ่อบาดาล	๖ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๘๒๕๑๘	๙๘.๕๙๕๓๘๑
๑๙	กลุ่มซอยบนเขา	๘	๒๕	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๑๒ ลบม.	๙.๕๙๐๑๑๓	๙๘.๕๙๐๗๙๐
๒๐	ซอยเกาะยายลิง	๘	๓๐	บ่อบาดาล	๘ ลบม.	๑๐ ลบม.	๙.๕๙๐๙๕๒	๙๘.๕๙๒๓๖๑
๒๑	วังนก	๘	๗๐	บ่อบาดาล	๖ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๘๓๑๓๗	๙๘.๕๖๔๑๘๔
๒๒	บ้านพี่ต่อ	๘	๒๕	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๕๘๓๙๒๔	๙๘.๕๙๔๘๓๖
๒๓	ศาลาหมู่บ้าน	๙	๗๕	บ่อบาดาล	๙ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๕๕๖๙๑	๙๘.๖๑๘๓๓๖
๒๔	คอกช้าง แพรกซ้าย	๑๐	๕๐	บ่อบาดาล	๑๐ ลบม.	๑๕ ลบม.	๙.๖๓๔๑๓๙	๙๘.๖๕๓๕๒๖
๒๕	วัดคอกช้าง	๑๐	๕๑	บ่อบาดาล	๘ ลบม.	๓๐ ลบม.	๙.๖๐๗๗๐๐	๙๘.๖๔๒๒๖๕

ที่มา : กองช่าง อบต.กะเปอร์

๕.๔ โทรศัพท์

- เสาสัญญาณโทรศัพท์ ๘ เสา

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เขต	ไร่	พื้นที่เพาะปลูกพืชสวนเศรษฐกิจที่สำคัญ										พื้นที่เพาะปลูกพืชไร่เศรษฐกิจที่สำคัญ			
		ลำดับที่ ๑		ลำดับที่ ๒		ลำดับที่ ๓		ลำดับที่ ๔		ลำดับที่ ๕		ลำดับที่ ๑		ลำดับที่ ๒	
		ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)	ชนิด / ประเภท	พื้นที่ (ไร่)
หมู่ที่ ๑	๑,๙๐๓	ยางพารา	๘๐๑.๖๓	ปาล์ม	๕๐๕.๘๘	มังคุด	๒๗.๔๕	ทุเรียน	๒.๘๓	กาแฟ	๐	ตะไคร้	๐	พริก	๐
หมู่ที่ ๒	๔,๒๓๑	ยางพารา	๒,๔๗๓.๒๖	ปาล์ม	๘๐๒.๐๑	มังคุด	๕๕.๙๒	ทุเรียน	๑๕.๔๕	กาแฟ	๖๔.๙๙	ตะไคร้	๘	พริก	๐
หมู่ที่ ๓	๓,๘๔๘	ยางพารา	๒,๒๖๑.๙๘	ปาล์ม	๗๒๐.๕๗	มังคุด	๒๑.๓๕	ทุเรียน	๑.๘๙	กาแฟ	๒๓.๙๔	ตะไคร้	๐	พริก	๐
หมู่ที่ ๔	๑,๔๓๖	ยางพารา	๔๑๖.๓๕	ปาล์ม	๖๔๑.๖๑	มังคุด	๑๗.๒๘	ทุเรียน	๓.๓๐	กาแฟ	๐	ตะไคร้	๒	พริก	๓
หมู่ที่ ๕	๓,๒๗๓	ยางพารา	๒,๐๒๕.๘๔	ปาล์ม	๕๗๙.๙๑	มังคุด	๓๐.๕๐	ทุเรียน	๒.๘๓	กาแฟ	๒.๙๓	ตะไคร้	๐	พริก	๐
หมู่ที่ ๖	๖,๐๑๓	ยางพารา	๓,๕๖๐.๗๕	ปาล์ม	๑,๔๓๖.๒๑	มังคุด	๑๐๗.๗๗	ทุเรียน	๐	กาแฟ	๒๙.๕๖	ตะไคร้	๑	พริก	๑๒
หมู่ที่ ๗	๒,๗๔๔	ยางพารา	๑,๒๓๐.๔๒	ปาล์ม	๖๗๖.๖๑	มังคุด	๑๐๑.๖๗	ทุเรียน	๑๓.๔๔	กาแฟ	๔.๘๙	ตะไคร้	๑	พริก	๐
หมู่ที่ ๘	๒,๑๐๙	ยางพารา	๑,๓๑๑.๒๐	ปาล์ม	๓๗๐.๑๖	มังคุด	๔.๐๕	ทุเรียน	๐	กาแฟ	๐	ตะไคร้	๑	พริก	๐
หมู่ที่ ๙	๔,๐๗๔	ยางพารา	๒,๐๕๐.๖๙	ปาล์ม	๑,๑๔๐.๐๙	มังคุด	๑๑๓.๘๗	ทุเรียน	๐	กาแฟ	๗๖.๒๒	ตะไคร้	๑๒	พริก	๒๓
หมู่ที่ ๑๐	๒,๒๗๙	ยางพารา	๓๘๕.๒๘	ปาล์ม	๑,๐๔๖.๓๑	มังคุด	๔๐.๖๗	ทุเรียน	๑๐๑.๑๙	กาแฟ	๙๒.๓๕	ตะไคร้	๖	พริก	๗

๖.๒ การประมง

เขต	ครัวเรือนที่ทำประมง	ปลาหรือกิจกรรมการประมงที่สำคัญ (น้ำเค็ม)								ปลาหรือกิจกรรมการประมงที่สำคัญ (น้ำจืด)			
		ลำดับที่ ๑		ลำดับที่ ๒		ลำดับที่ ๓		ลำดับที่ ๔		ลำดับที่ ๑		ลำดับที่ ๒	
		ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน	ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน	ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน	ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน	ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน	ชนิด / ประเภท	ครัวเรือน
ทั้งตำบล	๙๙	ปูทะเล	๙	กุ้งทะเล	๗	ปลาทะเล	๖	หอยทะเล	๕	ปลาน้ำจืด	๗๒		
หมู่ที่ ๑			๑		๔		๑		๑		๓		
หมู่ที่ ๒											๓๐		
หมู่ที่ ๓					๑								
หมู่ที่ ๔					๑								
หมู่ที่ ๕													
หมู่ที่ ๖													
หมู่ที่ ๗									๑		๒		
หมู่ที่ ๘			๘		๑		๕		๓				
หมู่ที่ ๙											๔		
หมู่ที่ ๑๐											๓๓		

๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร แพะ เป็นต้น

๖.๔ การบริการ

- | | |
|---------------|-----------------------|
| - โรงแรม | - แห่ง |
| - ร้านอาหาร | - แห่ง |
| - โรงภาพยนตร์ | - แห่ง |
| - สถานีขนส่ง | - แห่ง (ท่ารถ ๑ แห่ง) |
| - ร้านเกมส์ | - แห่ง |

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ๓ แห่งด้วยกัน คือ

๑. อุทยานวังมัจฉา อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกะเปอร์ ประมาณ ๑ กิโลเมตร อยู่ในเขตพื้นที่ของวัดปทุมธาราราม หมู่ที่ ๕ บ้านกงซี และติดถนนสายหลักเข้าหมู่บ้านกงซี เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนริมคลองกะเปอร์ สามารถให้อาหารปลา ซึ่งมีอยู่หลายชนิด เช่น ปลาพวง ปลาเพง เป็นต้น

๒. น้ำตกเขาพระนารายณ์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกะเปอร์ ประมาณ ๓ กิโลเมตร เป็นน้ำตกที่มีความงดงามมากแห่งหนึ่งสูง ๑๑ ชั้น ลดหล่นลงมาตามไหล่เขา น้ำตกแห่งนี้มีน้ำไหลอยู่ตลอดปี บรรยากาศชุ่มชื้นบริเวณรอบๆ มีไม้หนานาพันธุ์ขึ้นอยู่หนาแน่นนับว่าเป็นสถานที่ที่น่าสนใจและน่าท่องเที่ยวอีกแห่งหนึ่ง

๓. เขาพ่อตาโขงโดง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกะเปอร์ ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ บ้านหินขาว และเดินทางต่อไปยังบ้านหินกลม ซึ่งเป็นที่ตั้งยอดเขาพ่อตาโขงโดง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๙๗๕ เมตร สามารถมองเห็นบรรยากาศด้านทะเลฝั่งอันดามัน บรรยากาศของอำเภอกะเปอร์ รวมถึงอำเภอยะไข่ จังหวัดชุมพร เป็นสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติสูงมาก

๖.๖ อุตสาหกรรม

(ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ไม่มีการอุตสาหกรรม)

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- สหกรณ์การเกษตร จำนวน ๑ แห่ง
- สถานีบริการน้ำมันและก๊าซ จำนวน ๒ แห่ง
- การเกษตรอุตสาหกรรมในครัวเรือน จำนวน ๒ แห่ง

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และนับถือศาสนาอิสลามคิดเป็นร้อยละ ๑๗ ศาสนาคริสต์และศาสนาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๓

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. วัดธรรมาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
๒. วัดปทุมธาราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕

สำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง

๑. สำนักสงฆ์บ้านห้วยเสียด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
 ๒. สำนักสงฆ์บ้านหินขาว ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙
 ๓. สำนักสงฆ์บ้านคอกช้าง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐
- มัสยิด** จำนวน ๑ แห่ง คือ มัสยิดมุฮัมมะดียะฮ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘
- โบสถ์คริสต์ชั่วคราว** (ม.๒, ม.๑๐) จำนวน ๒ แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการเครื่องจักสานหวาย และการทำประมง

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐% พูดภาษาใต้

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือน และเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากใบจากและหญ้าคา, กะปิ, กุ้งแห้ง, เครื่องจักรสานที่ทำจากหวาย

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำ ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเค็ม ไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ และป่าชายเลน

๘.๓ ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีภูเขาที่สำคัญ คือ เขาพ้อตาโขงโดง และเขาพระนารายณ์

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภค ได้ต้องอาศัยน้ำดิบ และน้ำฝน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกะเปอร์ คือ “โครงสร้างเศรษฐกิจดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเป็นเลิศ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

การให้บริการด้านสาธารณสุข การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลกะเปอร์ เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลกะเปอร์ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (ตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาประชาธิปไตยและส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และการใช้ประโยชน์ที่ดินให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกลไกแห่งความเป็นอยู่ที่ดี

๒. สร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม มีสวัสดิการและการเพิ่มศักยภาพสำหรับผู้สูงอายุ เด็กเยาวชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สร้างเสริมความเข้มแข็งชุมชน มีการเตรียมการป้องกันและบรรเทาความเดือดร้อนจากสาธารณภัย และการสร้างความมั่นคงของชีวิตและทรัพย์สิน

๓. พัฒนาความสามารถของชุมชนให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างๆ ทั้งด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม บริการ ทั้งในด้านการผลิต การบริโภค การกระจายผลผลิต และการสร้างรายได้ โดยให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพื้นฐานทางเศรษฐกิจของชุมชนนั้น คือ ให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์บนรากฐานความสามารถที่มีอยู่จากการใช้ “ทุนของชุมชน”

๔. พัฒนาศักยภาพการและการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ใช้ประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๕. พัฒนาระบบการบริหารราชการ ตามแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในการให้บริการประชาชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของประชาชน และหน่วยงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในพื้นที่มีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

๒. ประชาชนในพื้นที่มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐

๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔. ประชาชนในพื้นที่ร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗. การบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สูงร้อยละ ๖๐

คำเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. ประชาชนมีศักยภาพ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. การก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบการขนส่งทางบก ทางน้ำรางระบาย น้ำ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำและการใช้ระบบผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๒. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งก่อสร้าง สถานที่ ต่างๆ และแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคฯ และน้ำใช้ในการเกษตร

๓. การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๔. การเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างสมบูรณ์และยั่งยืน

๕. การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ศาสนา จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การจัดสวัสดิการ การป้องกันคุ้มครองสิทธิ และเพิ่มศักยภาพ แก่เด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๗. การสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัว ชุมชน การปกป้องสถาบันของชาติ และ พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นท้องถิ่นที่ปลอดภัย มั่นคง และน่าอยู่

๘. การเตรียมการป้องกันสาธารณภัยและลดผลกระทบจากสาธารณภัย

๙. การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ กลุ่มอาชีพ การสร้างรายได้ และการเพิ่มศักยภาพ ชุมชนด้านการเกษตร

๑๐. การส่งเสริมการผลิต การแปรรูป การจัดจำหน่ายสินค้า การบริการของชุมชน และส่งเสริม การจัดการด้านเงินทุนชุมชน

๑๑. การพัฒนา พื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้ มาตรฐาน และส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว

๑๒. การบำบัด พื้นฟู อนุรักษ์ และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๑๓. การบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล และมลภาวะต่างๆ

๑๔. การพัฒนาประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ตามกระบวนการประชาสังคม

๑๕. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่น และการเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

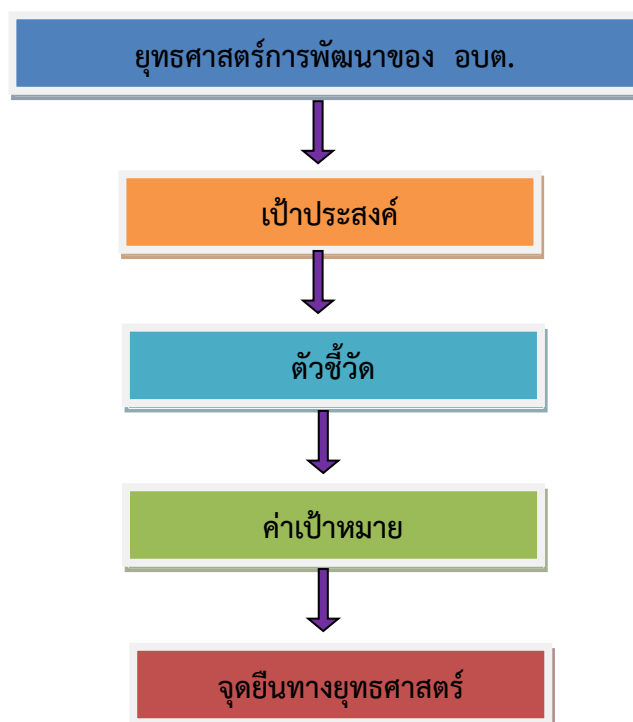
จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. มีการเกษตรที่เป็นรากฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ

สำคัญ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

➤ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

นายณัฏฐฤทธิ์ รัชนิพนธ์ ได้รับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ในการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๖ และคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ประกาศรับรองผลการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และได้แถลงนโยบายการบริหาร ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ไว้ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ไฟฟ้า และน้ำประปา เพื่ออุปโภคบริโภคให้สมบูรณ์และทั่วถึงทุกครัวเรือนในตำบลกะเปอร์
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวของตำบลกะเปอร์โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้เป็นมรดกกับลูกหลานในอนาคต
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ติดเชื้อเอช ไอ วี ให้ได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึง ครอบคลุมในทุกด้าน
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุขภายใต้การบริหารงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่คู่ประชาชนตำบลกะเปอร์ต่อไป
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง และสามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวและชุมชนได้
๘. ส่งเสริมและพัฒนาด้านกีฬาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการสนับสนุนการเล่นกีฬาในตำบลการสร้างพื้นที่สำหรับเล่นกีฬา และจัดส่งนักกีฬาเข้ารับการแข่งขันในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด
๙. สนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมและรับฟังในการแก้ไขปัญหาของชุมชน ผ่านกระบวนการประชาคมหมู่บ้านและประชาคมตำบล
๑๐. ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการศึกษาในระดับสูงและเข้ารับการฝึกอบรม ทักษะศึกษาตามหลักสูตรและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ปัญหาและความต้องการพัฒนาของประชาชนตามประเด็นการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ซึ่งได้นำข้อมูลจากการสำรวจวิเคราะห์พื้นที่จากผู้นำพื้นที่ การจัดประชุมประชาคม ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูลจากหน่วยงานในพื้นที่ และแผนชุมชน มาประกอบการวิเคราะห์ปัญหา ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน จัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้งจะรุนแรงมาก	หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐	อบต. ได้สำรวจพื้นที่การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค เพื่อวางแผนในการใช้น้ำ และพัฒนาแหล่งน้ำ บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน
	๒) เส้นทางคมนาคมในถนนสายย่อยในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน	หมู่ที่ ๒, ๓, ๔, ๖, ๘	เส้นทางคมนาคมสายหลักในหมู่บ้านมีความสะดวกสบาย และได้มาตรฐาน แต่ในเส้นทางสายย่อยในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่ง อบต.จะดำเนินการในถนนสายที่มีการสัญจรและมีความจำเป็นในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า
	๓) บางครัวเรือนยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากอยู่ห่างไกล และสร้างบ้านเรือนใหม่	หมู่ที่ ๓, ๖, ๗, ๘, ๙	อบต. จะดำเนินการสำรวจครัวเรือนและประสานกับไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการติดตั้งไฟฟ้าครัวเรือน และบางครัวเรือนที่ไม่สามารถติดตั้งได้จะดำเนินการช่วยเหลือโดยใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน
	๔. ไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างจุดเสี่ยง	ทุกหมู่	การลดความเสี่ยงในจุดเสี่ยงช่วงกลางคืน อบต.ได้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และนำมาปรับปรุง เพื่อให้ความเป็นอยู่ของประชาชนมีความปลอดภัย
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน	๑) ประชาชนมีหนี้สิน และรายได้น้อยไม่เพียงพอกับรายจ่าย	หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔ , ๕ , ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐	ต้องให้ประชาชนเข้าใจตนเอง ต้องรู้จักวิธีการหารายได้พึ่งตนเอง พึ่งทรัพยากรที่มีอยู่ อบต.ส่งเสริมให้ครัวเรือนรู้จักการวางแผนการใช้จ่ายเงิน การสร้างรายได้เสริม การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และรณรงค์การยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ซึ่งเป็นไปตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
	๒) การขาดความสนใจ จริใจจริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	ปรับทัศนคติของประชาชน ในการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของชุมชน และทุกโครงการของรัฐมีประโยชน์ต่อชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม
	๓) การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	ส่งเสริมการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้ สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต และยังสามารถสร้างรายได้เสริมให้กับครัวเรือน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสังคม	๑) ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	โรคระบาดในอนาคตจะมีโรคที่ไม่รู้จักมากขึ้น ประชาชนจะต้องมีความรู้และรู้จักป้องกันภาวะเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น
	๒) ประชาชนยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ในอนาคตจะมีปัญหาสุขภาพ อนามัยเพิ่มมากขึ้นทั้งจากสารเคมี และสารตกค้างต่างๆที่ปนเปื้อนในอาหาร
	๓) ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแล ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สถานะทางเศรษฐกิจจะบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอดและเห็นแก่ตัว
	๔) การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว
	๕) การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่ผิดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	ปัญหาสังคมด้านเด็กวัยรุ่นมีกระทบต่อชุมชน ฉะนั้นต้องเริ่มจากครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง และสร้างความเข้าใจให้ทันกับสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง
	๖). ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	สภาวะอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ ประชาชนต้องมีความตระหนักและรู้ภัยที่จะเกิดขึ้น มีการเตรียมความพร้อม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ส่งผลต่อการทำให้เกิดภัยธรรมชาติ
๔. ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม ท้องถิ่น การกีฬา และนันทนาการ	๑) ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ	ทุกหมู่บ้าน	การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน ทำให้เกิดการค้นพบศักยภาพของตนเอง

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๔. ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	๒) การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	วัตถุนิยมเข้ามาครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม ต้องส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ
	๓) วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้องมุ่งกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กเยาวชน เพื่อให้รักษาประเพณีไว้ให้คงอยู่และสืบทอดต่อไป
	๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนจะมีมากขึ้น อบต.จำเป็นต้องส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม
๕. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การบริหาร และตรวจสอบการทำงานของ อบต.	๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนของตนเอง	ทุกหมู่บ้าน	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนจะลดลง เพราะมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ต่างคนต่างอยู่ จึงต้องมีวิธีการในการดึงคนในชุมชนให้มามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองให้มากขึ้น
	๒) ประชาชนไม่ทำความเข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของ อบต.	ทุกหมู่บ้าน	อบต. ภารกิจจะเพิ่มมากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสร้างความโปร่งใสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบการทำงานได้
	๓) การพัฒนาบุคลากรของ อบต. และการให้บริการประชาชน	อบต.	ด้วยภารกิจที่จะมีเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วยความ สะดวกรวดเร็ว และได้รับความพึงพอใจสูงสุด
๖. ปัญหาด้านการจัดกรทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และ บุกรุกที่ดินสาธารณะ	ทุกหมู่บ้าน	การทำลายป่าไม้และการบุกรุกที่ดินสาธารณะจะมากขึ้น ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือกันดูแล คุ้มครอง เพื่อให้มีป่าไม้คงอยู่ ป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมา เช่น ภัยธรรมชาติ เป็นต้น
	๒) การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติ	ทุกหมู่บ้าน	แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการปรับปรุง และส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล
	๓) ขยะและสิ่งปฏิกูลที่เพิ่มขึ้น	ทุกหมู่บ้าน	อนาคตปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูลจะมีเพิ่มขึ้น และสร้างมลพิษให้กับชุมชน ฉะนั้นต้องหาวิธีการแก้ไขปัญหในระยะยาวที่จะเกิดขึ้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis
(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

	ปัจจัยบวก	ปัจจัยลบ
ภายในองค์กร	จุดแข็ง = พัฒนาให้ยั่งยืน S = Strengths	จุดอ่อน = ดัดทอนให้หมดไป W = Weaknesses
ภายนอกองค์กร	O = Opportuniting โอกาส = เข้าหาโอกาส	T = Threats อุปสรรค

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)
๑) การคมนาคมส่วนใหญ่มีความสะดวกรวดเร็ว ๒) มีระบบสาธารณสุขโรคที่สะดวกสบาย ๓) มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ผลไม้ หลากหลายชนิด ๔) มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง ๕) ครอบครัวในตำบลมีความรัก มีความอบอุ่น ๖) ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน ๗) มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่สมบูรณ์	๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชุมชนน้อย ๒) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรสาธารณสุขประโยชน์ ๓) งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคมและสาธารณสุขไม่เพียงพอและทันกับความต้องการ ๔) ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ ๕) แรงงานต่างด้าวมากเกินไปจนความจำเป็น
การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑) นโยบายรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐให้การส่งเสริมพัฒนาท้องถิ่น และให้ความช่วยเหลือ ๒) การมอบอำนาจให้กับ อบต. มีอิสระในการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของประชาชน ๓) เป็นเมืองชายแดน ติดประเทศพม่า ๔) มีแหล่งท่องเที่ยวเขาพ่อตาโขงโด่งที่สูงที่สุดในจังหวัด ๕) มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย	๑) ประชาชนให้ความสนใจในการพัฒนาชุมชนของตนเองน้อย ๒) ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ ทำให้ราคาผลผลิตตกต่ำ ๓) ราคาสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ทำให้ค่าครองชีพไม่เพียงพอ ๔) ค่านิยมเยาวชนอนาคตของตำบลมีแนวโน้มฟุ้งเฟ้อให้ความสำคัญความเป็นไทยน้อย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ แยกตามยุทธศาสตร์ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๕. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๗. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา อีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังเหมาะแก่การท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่

นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี เช่น เขาพ่อตาโขงโดง น้ำตกยะโฮะ กะเปอร์กรีนวิว บ้านไร่ออรุณ น้ำตกพระนารายณ์ เป็นต้น

จุดอ่อน : มีหมู่บ้านที่กระจุกกระจายอยู่ห่างไกลตามสันเขา และหุบเขา และระยะทางที่ห่างไกลถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านบางหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน เช่น หมู่บ้านหินกลม

โอกาส : ได้รับความสนใจจากหน่วยงานเอกชน ภาครัฐอื่น ในการส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น สำนักงานการท่องเที่ยวจังหวัดชุมพร ควบคู่ไปกับแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ทำให้การประสานงานในส่วนนี้มีความราบรื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ประชาชนในพื้นที่ไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ไม่ช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน : ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลายภูมิภาค และมีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

โอกาส : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งโรงพยาบาลกะเปอร์ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง บ้านพักเด็กและเยาวชนจังหวัดระนอง เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้ง พ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความ สงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชน และประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีลอบกระทง กิจกรรมการแห่เทียนพรรษา การจัดงานวันผู้สูงอายุ เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรม ทบพทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานใน อบต. เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน : ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย อีกทั้งในพื้นที่ยังมีบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนอาศัยอยู่ด้วย ทำให้การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจการช่วยเหลือต่างๆ เป็นไปอย่างลำบาก

โอกาส : กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสดูแลความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลาง ยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง : พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ผลไม้ตามฤดูกาล และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ

จุดอ่อน : ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาระหว่างงานเมื่อเข้าสู่ฤดูฝน และการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส : แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้การทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญ

ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส : ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การที่จะดำเนินโครงการเกี่ยวกับก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมและปลูกฝังเยาวชนให้เข้าใจถึงจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง : ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนา และวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีต่างๆ

จุดอ่อน : การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดีส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส : ในพื้นที่อำเภอกะเปอร์ มีสถาบันการศึกษาในทุกๆระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน

ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนา มากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
๗. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาศาสนาอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ เนื่องจากถูกจำกัดด้วยงบประมาณ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะหว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้หรือไม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไฟฟ้า ถนน แหล่งน้ำ
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมอาชีพ
- (๓) ด้านสังคม สาธารณสุข การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๔) ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๕) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ คน ลูกจ้างประจำ (บุคลากรถ่ายโอน) จำนวน ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ คน และพนักงานจ้างทั่วไป ๙ คน แม้ว่าการถ่ายโอนภารกิจและปริมาณงานจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลก็มีแนวโน้มไม่สูงตามปริมาณงานที่ถ่ายโอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงมีแนวทางในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคต โดยการปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน - บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ - ข้าราชการที่รับผิดชอบงานหลักในการให้บริการสาธารณะ ส่วนมากจะเป็นบุคคลนอกพื้นที่ หรือต่างจังหวัด ทำให้การประสานงานล่าช้า
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับคามยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหลายหน้าที่ ๕. ข้าราชการที่รับผิดชอบงานหลักในการให้บริการสาธารณะ ส่วนมากจะเป็นบุคคลนอกพื้นที่ หรือต่างจังหวัด ทำให้การประสานงานล่าช้า
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับคามยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานนิติกร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ - วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ/ไม่ทันสมัย
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเอง เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารงาน ทัศนคติ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง

ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล งานสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าสาธารณและ แสงสว่าง การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน

เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ ได้แก่

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้

ใครดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานใน

ปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตร

ในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

ดังนั้น จึงมีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งในทุกส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการและแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมีไว้ใน ๑ จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที

โดยนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกองมาจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นแต่ละสายงาน สรุปได้ดังนี้

จำแนกกำลังคนตามประเภทสายงาน รายละเอียดดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ประเภททั่วไป	จำนวน	๔	อัตรา
๒. ประเภทวิชาการ	จำนวน	๗	อัตรา
๓. ประเภทอำนวยการ	จำนวน	๓	อัตรา
๔. ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างประเภทภารกิจ

๑. ประเภทผู้มีทักษะ	จำนวน	๓	อัตรา
๒. ประเภทผู้มีคุณวุฒิ	จำนวน	๑๓	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ประเภททั่วไป	จำนวน	๙	อัตรา
-----------------	-------	---	-------

ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
--------------	-------	---	-------

รวมทั้งหมด จำนวน ๔๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงานและวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดระนอง/นโยบายของผู้บริหารได้ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้มีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าร้อยละ ๔๐ จึงใช้วิธีการปรับเกลี่ยอัตรากำลัง เกลี่ยงาน และมอบหมายงานแก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเป็นสำคัญ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล ลงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๓,๕๒๓,๐๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๕,๑๙๙,๑๕๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๖,๙๕๙,๑๐๗.๕๐ บาท

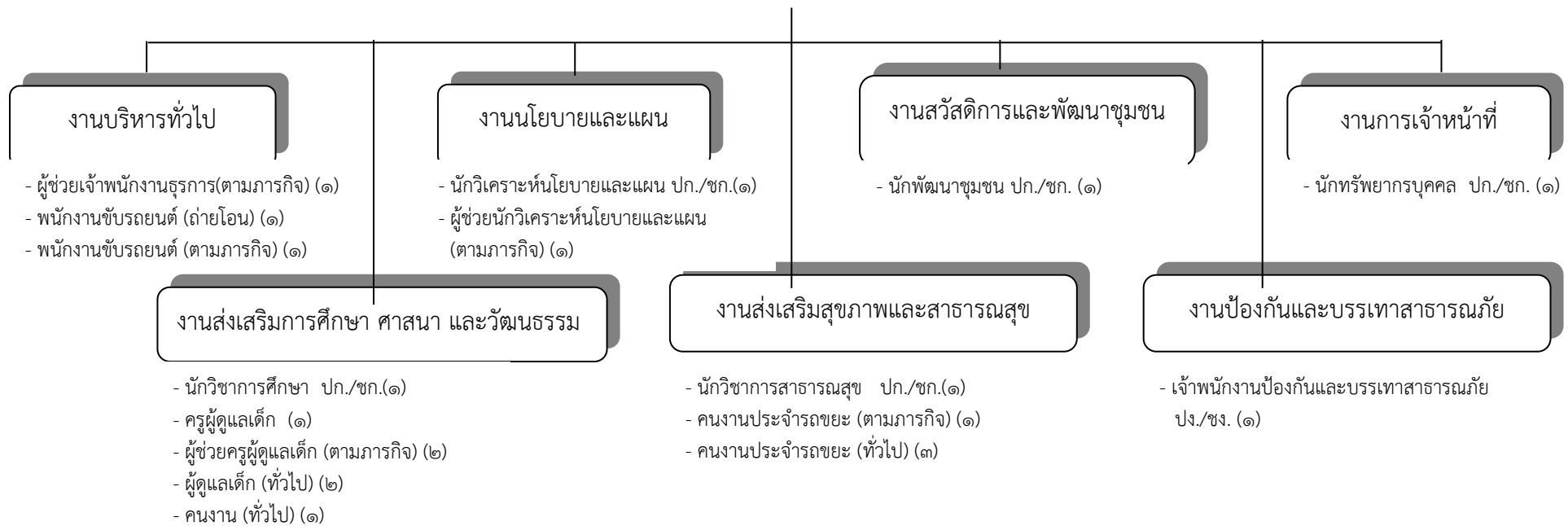
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๘,๘๐๗,๐๖๒.๘๗ บาท

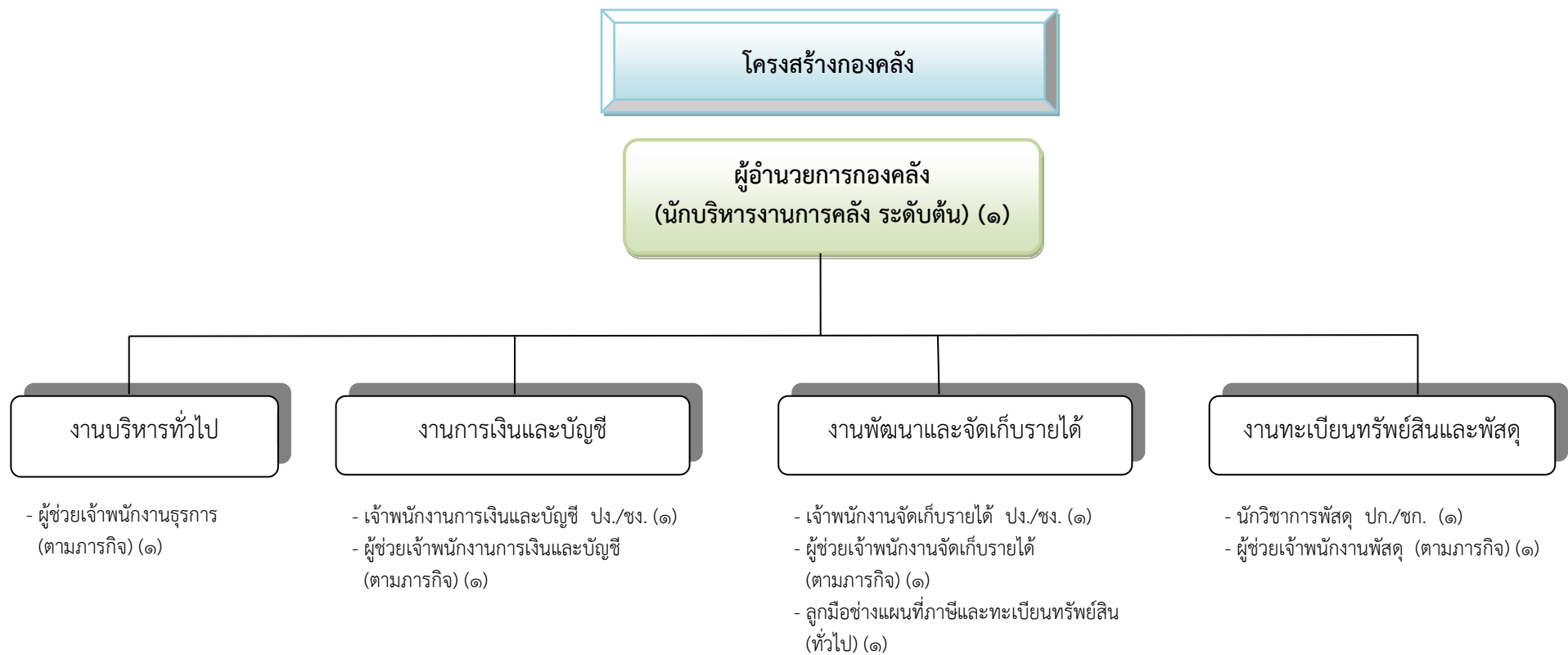
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



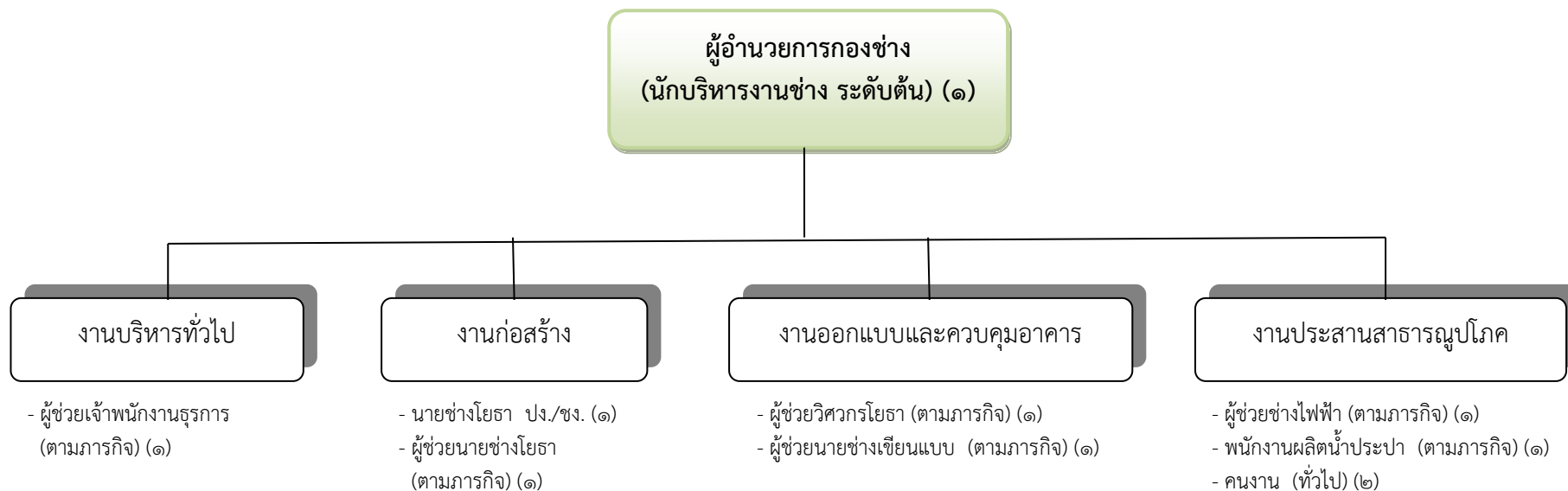


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น							
จำนวน	-	-	๑	๕	๑	๑	๑	๖	๖	๒๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น						
จำนวน	-	-	๑	๑	๒	-	๔	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น						
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	๖	๒	๑๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	ว่าง

สำนักงานปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางพุดธรัตน์ ชูศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓	นางชนิษฐา นาคแก้ว	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐X๑๒)	-	-	
๔	นางสุนิษา มีแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	
๕	นางสาวอภิญญา มากคำ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	
๖	นางสาวมาลีสา แซ่มนุย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	-	
๗	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๘	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๘-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๙	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

สำนักงานปลัด (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ลูกจ้างประจำ												
๑๐	นายพร พรหมสุวรรณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ลูกจ้างประจำ ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑	นางสาวกัลยาณี ฉิมมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นางสาวเจนจิรา นาคา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๐,๗๖๐ (๑๖,๗๓๐x๑๒)	-	-	
๑๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นางดารารัตน์ จีนแก้วเปี่ยม	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายสิทธิศักดิ์ แข่งพรมฤทธิ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำรถขยะ (มีทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๓,๘๔๐ (๑๒,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายพิชัย เวียงสงค์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๑๓๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๗	นางสาวรัตติกานต์ เจนะ	อนุปริญญา (ศึกษาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นางสาวกาญจนา ย่าเส้น	อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นางสาวศรินทร์ณา แก้วรุ่ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	นายสุชาติ อุบล	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายอนุพงศ์ ชัยชนะ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายพรประเสริฐ คงหาญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คณงานประจำรชยยะ	-	-	คณงานประจำรชยยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๒๔	นางธิดารัตน์ ภราชมร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน)	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐X๑๒)	-	-	
๒๕	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวภัทรพร พัทธี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐X๑๒)	-	-	
๒๘	นางสาววราภรณ์ ไชโย	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐X๑๒)	-	-	
๒๙	นางสาวศิรินทร์ทิพย์ หมวกมณี	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๓๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงโสธยา หาญวงษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นางสาวสุวดี ยวงทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๒	-ว่าง-	-	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓๓	นายจักรพงษ์ เพียรจัด	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๔	นายณัฐวุฒิ จันทร์สว้าง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๓๕	นายวรราชัย ขวัญอ่อน	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐X๑๒)			
๓๖	นางสาวจันทร์สุดา หนูยงค์	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐X๑๒)	-	-	
๓๗	นางสาวพัทธราภรณ์ พริ้มแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทยธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐X๑๒)	-	-	
๓๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐	นายณัฐพงศ์ ปะการะเน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๔๑	นายณัฐพงษ์ ศรีมงคล	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
สำนักปลัด อบต. (๐๑)																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๕๖๖,๘๘๐	๕๘๔,๘๘๐	๕๙๗,๙๖๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ปช.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																			
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุคลากร ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๐๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
พนักงานส่วนตำบล																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๘	ลูกมือช่างแผนกไฟฟ้าและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)																		
พนักงานส่วนตำบล																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๓๒๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา (มีทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๗	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
(๕)	รวม		๔๑	๓๐	๗,๗๐๘,๑๔๐	๒๕๒,๐๐๐	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	๒๒๔,๔๐๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๔๓,๔๘๐	๘,๒๒๖,๕๔๐	๘,๔๗๑,๓๔๐	๘,๗๑๔,๘๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๒๓๓,๙๘๑	๑,๒๗๐,๗๐๑	๑,๓๐๗,๒๒๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๔๖๐,๕๒๑	๙,๗๔๒,๐๔๑	๑๐,๐๒๒,๐๔๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖.๘๗	๒๖.๓๕	๒๕.๘๒	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในรอบการประเมินที่ผ่านมาปรากฏว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในประเด็นต่างๆ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถและพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถโดยกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ต้องกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. หลักสูตรที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. การจัดสรรงบประมาณการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. กำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. จัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
