



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน

ดังนั้น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๒
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ	๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	๔
ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์	๕ - ๑๓
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	๑๔ - ๓๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๓๕ - ๔๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอดและมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้ เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญกล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆเหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับ การพัฒนา ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบัน และอนาคต มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจ เช่นกัน ดังจะเห็นได้ ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้บัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มรการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่น่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการ บริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการ ปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวเป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์ บอกถึงหน้าที่ของ ทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กรและหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการ บริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประกอบด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม ละความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและท้าทายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าว ต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี ความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อย เป้าหมายส่วนบุคคลอย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของ พนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา อารมณ์ไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลงและพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงานเหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงออกจากรายการที่ได้รับการอบรม แล้วองค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านั้น

/เห็นว่าโอกาส...

เห็นว่าโอกาสจะก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากราชการไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตายองค์กร มักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปีว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญา จ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงาน นั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ และพนักงาน อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่น่าพอใจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่ดีองค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคน ที่มีความรู้ความชำนาญก็ยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญ ต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยิ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้านงานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ

/ด้านงาน...

ด้านงานบางอย่างที่เคย ใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คน ที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมาก ขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่างองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจ ดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์ และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บริการความต้องการในตลาดแรงงาน

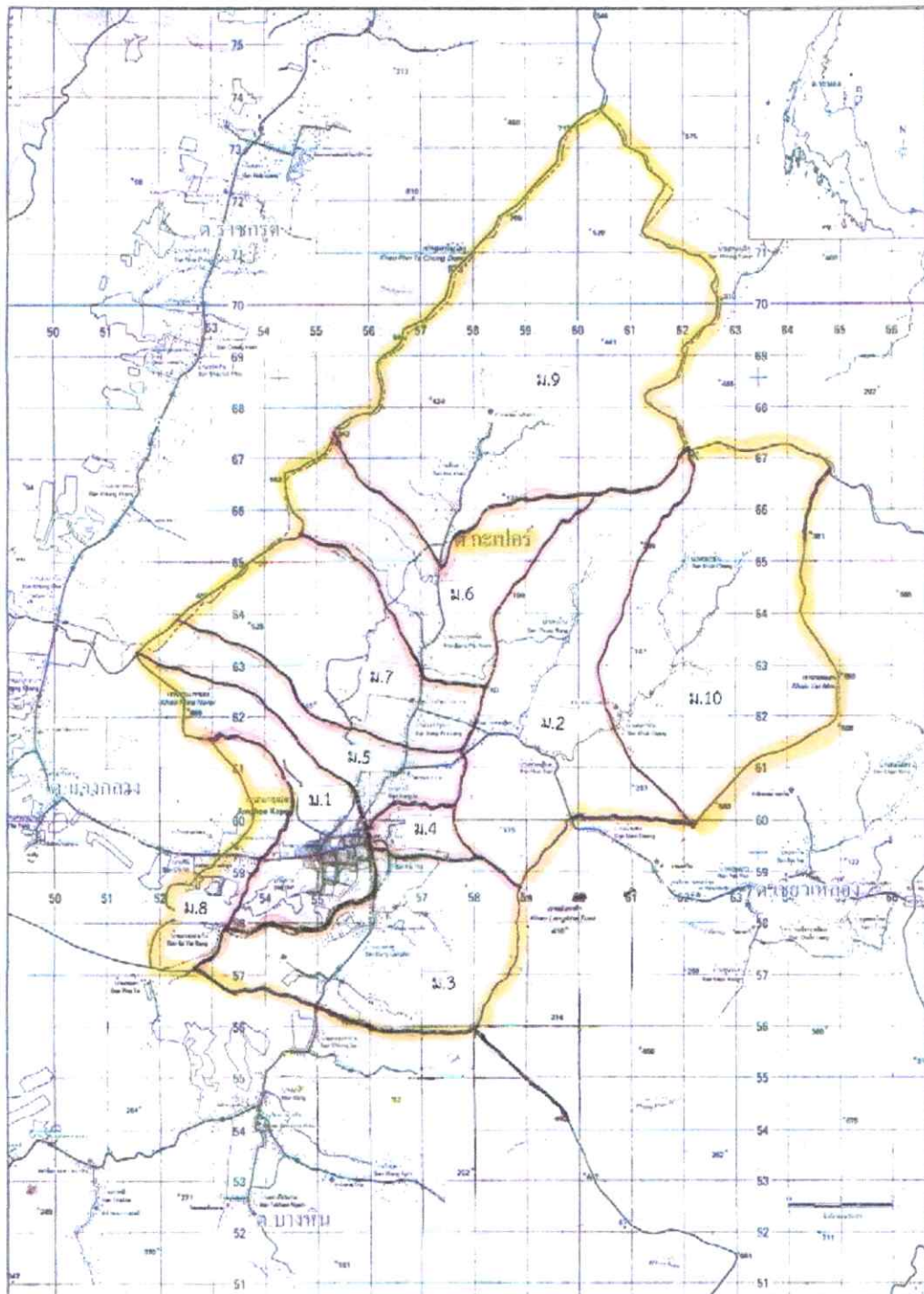
๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

๑. ด้านกายภาพ

แผนที่ขอบเขตตำบลกะเปอร์



ขอบเขตพื้นที่ตำบลกะเปอร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดครบุรี

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 อำเภอกะเปอร์และอำเภอพะโต๊ะ 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 บ้านบางปรูเหนือ	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...

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม จะมีลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย และร่องความกดอากาศต่ำจะพัดผ่านภาคใต้เป็นระยะๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากตลอดฤดูฝน และเดือนสิงหาคมจะมีฝนตกชุกที่สุดในรอบปี

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในระยะนี้จะมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเย็นและแห้งจากประเทศจีนพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้อุณหภูมิลดลงทั่วไปและมีอากาศหนาวเย็น แต่เนื่องจากจังหวัดระนองอยู่ใกล้ทะเล อุณหภูมิจึงลดลงเล็กน้อยเป็นครั้งคราว อากาศจึงไม่หนาวเย็นมากนัก และตามชายฝั่งมีฝนตกทั่วไป แต่มีปริมาณไม่มาก

ลักษณะอากาศทั่วไป เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ทางภาคใต้ด้านฝั่งตะวันตกได้รับอิทธิพลของลมมรสุมลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้อย่างเต็มที่ จึงมีฝนตกชุกหนาแน่นกว่าจังหวัดอื่นๆ และตกเกือบตลอดปี ส่วนฤดูหนาวอากาศไม่หนาวจัดเพราะอยู่ใกล้จากอิทธิพลของอากาศหนาวพอสมควร แต่บางครั้งอาจมีฝนตกได้ เนื่องจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทยพาเอาฝนมาตก แต่มีปริมาณน้อยกว่าจังหวัดที่อยู่ทางด้านตะวันออกของภาคใต้

อุณหภูมิ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ในคาบสมุทรที่มีแหลมยื่นออกไปในทะเล จึงได้รับมรสุมอย่างเต็มที่ คือมรสุมตะวันตกเฉียงใต้จากมหาสมุทรอินเดียและมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากทะเลจีนใต้ และอ่าวไทย ทำให้ได้รับไอน้ำและความชุ่มชื้นมากอุณหภูมิเฉลี่ยจึงไม่สูงมาก และอากาศไม่ร้อนจัดในฤดูร้อน อากาศจะอบอุ่นในช่วงฤดูฝน ส่วนฤดูหนาวอากาศจะเย็นในบางครั้ง อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๒๖.๕ °C อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๑.๔ °C อุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ย ๒๒.๓ °C เดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุด เคยตรวจอุณหภูมิสูงที่สุดได้ ๓๙.๖ °C และเคยตรวจอุณหภูมิต่ำที่สุดได้ ๑๓.๗ °C

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕% ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

คลองกะเปอร์ ต้นน้ำเกิดจากเขายายหม่อม 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	นางจิรวัล สมบัติพูลย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านฝ้ายท่า	นายสุทธิพงษ์ รัชนิพนธ์	กำนันตำบลกะเปอร์
หมู่ที่ ๖ บ้านบางปรูเหนือ	นายช่วง กองแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านบางปรูล่าง	นางจิรวรรณ ดีเอง	ผู้ใหญ่บ้าน

/หมู่ที่ ๘...

หมู่ที่ ๘ บ้านขี้มี	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

๒.๒ การเลือกตั้ง

ข้อมูลการเลือกตั้งนายก อบต.และสมาชิกสภา อบต.กะเปอร์

- วันที่เลือกตั้งนายก อบต. และสมาชิกสภา อบต. วันอาทิตย์ ที่ ๒๘ พฤศจิกายน

๒๕๖๔

- วันที่นายก อบต.และ สมาชิกสภา อบต. ได้รับการรับรองจาก กกต.

วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔

สรุปผลการใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ที่	หมู่บ้าน	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนผู้มาแสดงตน	คิดเป็นร้อยละ
๑	บ้านด่าน	๘๕๗	๓๘๙	๔๕.๓๙
๒	บ้านห้วยเสียด	๔๗๕	๒๓๑	๔๘.๖๓
๓	บ้านบางลำภู	๖๔๖	๓๑๒	๔๘.๓๐
๔	บ้านฝายท่า	๒๘๑	๑๙๖	๖๙.๗๕
๕	บ้านกงซี	๒๕๕	๑๒๕	๔๙.๐๒
๖	บ้านบางปรูเหนือ	๒๖๐	๑๗๒	๖๖.๑๕
๗	บ้านบางปรูล่าง	๓๐๕	๑๒๔	๔๐.๖๖
๘	บ้านขี้มี	๖๔๑	๒๗๒	๔๒.๔๓
๙	บ้านหินขาว	๔๒๘	๒๘๔	๖๖.๓๖
๑๐	บ้านคอกช้าง	๓๘๗	๒๕๕	๖๕.๘๙
รวมทั้งสิ้น		๔,๕๓๕	๒,๓๖๐	๕๒.๐๔

/สรุปผลการใช้สิทธิ...

สรุปผลการใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

ที่	หมู่บ้าน	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	จำนวนผู้มาแสดงตน	คิดเป็นร้อยละ
๑	บ้านดำน	๘๕๕	๕๙๗	๖๙.๘๒
๒	บ้านห้วยเสียด	๔๗๔	๓๗๑	๗๘.๒๗
๓	บ้านบางลำภู	๖๔๒	๔๔๖	๖๙.๔๗
๔	บ้านฝายท่า	๒๘๐	๒๓๔	๘๓.๕๗
๕	บ้านกงซี	๒๕๔	๒๑๒	๘๓.๔๖
๖	บ้านบางปรูเหนือ	๒๖๐	๒๒๑	๘๕.๐๐
๗	บ้านบางปรูล่าง	๒๙๙	๒๕๗	๘๕.๙๕
๘	บ้านซีมี	๖๔๐	๔๙๐	๗๖.๕๖
๙	บ้านหินขาว	๔๒๖	๓๔๗	๘๑.๔๖
๑๐	บ้านคอกช้าง	๓๘๗	๓๒๐	๘๒.๖๙
รวมทั้งสิ้น		๔,๕๑๗	๓,๔๙๕	๗๗.๓๗

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน/ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย /คน	หญิง /คน	รวม
๑	บ้านดำน	๕๔๘	๕๔๖	๕๖๒	๑,๑๐๘
๒	บ้านห้วยเสียด	๓๑๙	๓๔๖	๒๗๖	๖๒๒
๓	บ้านบางลำภู	๓๖๙	๕๒๕	๕๑๗	๑,๐๔๒
๔	บ้านฝายท่า	๑๓๒	๑๘๘	๑๗๕	๓๖๓
๕	บ้านกงซี	๑๒๕	๑๖๔	๑๕๑	๓๑๕

/๖.บ้านบางปรูเหนือ....

๖	บ้านบางปรูเหนือ	๑๖๔	๑๕๖	๑๖๖	๓๒๒
๗	บ้านบางปรูล่าง	๑๘๙	๑๙๕	๑๘๗	๓๘๒
๘	บ้านซิมี่	๓๕๙	๔๕๓	๔๓๔	๘๘๗
๙	บ้านหินขาว	๒๔๒	๒๘๗	๒๖๒	๕๔๙
๑๐	บ้านคอกช้าง	๒๒๘	๒๓๗	๒๘๗	๕๒๔
	รวม	๒,๖๗๕	๓,๐๙๗	๓,๐๑๗	๖,๑๑๔

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมี ๑ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์
- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง (สังกัด สพป.ระนอง) 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 ๑๑๕ คน

๔.๓ อาชญากรรม

- หน่วยบริการประชาชนตำบลกะเปอร์ ๑ แห่ง
- สถานีตำรวจภูธรกะเปอร์ (ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกะเปอร์)

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

/๒. รับลงทะเบียน...

๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุและผู้พิการ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง การเดินทางติดต่อระหว่างตำบล อำเภอ และจังหวัดมีทางหลวง

๒ สาย คือ

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

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน แต่บางพื้นที่ก็อยู่ระหว่างการดำเนินการ เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล และเพิ่งก่อสร้างใหม่ ส่วนไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๕.๓ การประปา

แหล่งน้ำ	ม.1	ม.2	ม.3	ม.4	ม.5	ม.6	ม.7	ม.8	ม.9	ม.10	รวม
บ่อบาดาล	5	2	2	1	2	1	2	3	1	3	22

๕.๔ โทรศัพท์

- สถานีบริการติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ 1 แห่ง
- สถานีโทรคมนาคม 2 แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ 8 เสา

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

- ไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์
- บริษัทขนส่งเอกชน ๓ แห่ง ประกอบด้วย ๑. Kerry Express ๒. Flash Express ๓. J & T ให้บริการทุกวัน เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๘.๐๐ น.

/๖.การท่องเที่ยว...

๖. การท่องเที่ยว

ในพื้นที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ๓ แห่งด้วยกัน คือ

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

๒. น้ำตกเขาพระนารายณ์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกาะเปอร์ ประมาณ ๓ กิโลเมตร เป็นน้ำตกที่มีความงดงามมากแห่งหนึ่งสูง ๑๑ ชั้น ลดหลั่นลงมาตามไหล่เขา น้ำตกแห่งนี้มีน้ำไหลอยู่ตลอดปี บรรยากาศชุ่มชื้นบริเวณรอบๆ มีไม้نانาพันธุ์ขึ้นอยู่หนาแน่นนับว่าเป็นสถานที่ที่น่าสนใจและน่าท่องเที่ยวอีกแห่งหนึ่ง

๓. เขาพ่อตาโขงโดง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเกาะเปอร์ ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ บ้านหินขาว และเดินทางต่อไปยังบ้านหินกลม ซึ่งเป็นที่ตั้งยอดเขาพ่อตาโขงโดง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๙๗๕ เมตร สามารถมองเห็นบรรยากาศด้านทะเลฝั่งอันดามัน บรรยากาศของอำเภอเกาะเปอร์ รวมถึงอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร เป็นสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ สูงมาก

๖.๑ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

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

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และนับถือศาสนาอิสลามคิดเป็นร้อยละ ๑๗ ศาสนาคริสต์และศาสนาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๓

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. วัดธรรมมาธาราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านฝายท่า
๒. วัดปทุมธาราราม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านกงซี

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 ประเพณี...

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 วิธีการทำเครื่องจักสานหวาย 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 เขาพ่อตาโขงโดง และเขาพระนารายณ์

๘.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

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

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

๑. 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 นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (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 ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง 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. การจัดสรรงบประมาณ...

๔. การจัดสรรงบประมาณการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการ ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. กำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

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

๒. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

/๑. การยึด...

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

	ปัจจัยบวก	ปัจจัยลบ
ภายในองค์กร	จุดแข็ง = พัฒนาให้ยั่งยืน	จุดอ่อน = ตัดทอนให้หมดไป
ภายนอกองค์กร	S = Strengths โอกาส = เข้าหาโอกาส	W = Weakmenes อุปสรรค
	O = Opportuniting	T = Treats

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

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง ของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ แยกตามยุทธศาสตร์ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๕. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๗. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

/จุดแข็ง...

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนา อีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังเหมาะแก่การท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี เช่น เขาพ่อตาโขงโดง น้ำตกยะโฮ๊ะ กะเปอร์กรีนวิว บ้านไร่ไอรุณ น้ำตกพระนารายณ์ เป็นต้น

จุดอ่อน : มีหมู่บ้านที่กระจัดกระจายอยู่ห่างไกลตามสันเขา 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. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน : ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ ยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลายภูมิภาค และมีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

โอกาส : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งโรงพยาบาลกะเปอร์ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดระนอง บ้านพักเด็กและเยาวชนจังหวัดระนอง เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ถูกทิ้ง พ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษา
ความ สงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผน รวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีลอบกระถาง กิจกรรมการแพทย์ชนบท การจัดงานวันผู้สูงอายุ เป็นต้น จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะ ที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานใน อบต. เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน : ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย อีกทั้งในพื้นที่ยังมีบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนอาศัยอยู่ด้วย ทำให้การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจ การช่วยเหลือต่างๆ เป็นไปอย่างลำบาก

โอกาส : กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลาง ยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผน

/ดำเนินงาน...

ดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค และส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

จุดแข็ง : พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ปาล์มน้ำมัน ยางพารา ผลไม้ตามฤดูกาล และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สำคัญ

จุดอ่อน : ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานเมื่อเข้าสู่ฤดูฝน และการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส : แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

/ผลการวิเคราะห์...

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง : ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน : องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส : ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การที่จะดำเนินโครงการเกี่ยวกับก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชนประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 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...

จุดอ่อน : การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดีส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักสูตร คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส : ในพื้นที่อำเภอกะเปอร์ มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด : ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอนทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

๗. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

/๓. องค์การบริหาร...

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ เนื่องจาก
ถูกจำกัดด้วยงบประมาณ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
กะเปอร์ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการ
ทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง
ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ
ส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วน
ร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ
จัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ
และให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
กะเปอร์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่
ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ
นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ เป็นสำคัญ และจากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน องค์การบริหาร
ส่วนตำบลกะเปอร์ จึงได้กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ ได้แก่

/๑.ด้านโครงสร้าง...

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการซ่อมแซม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ ได้แก่ สำนักปลัด ในงานสาธารณสุข
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ และสำนักปลัด ในงานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด ในงานสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๔)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน)

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 ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ คน และพนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน แม้ว่าการถ่ายโอนภารกิจและปริมาณงานจะมีเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรจากรัฐบาลก็มีแนวโน้มไม่สูงตามปริมาณงานที่ถ่ายโอน องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จึงมีแนวทางในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคต โดยการปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

/วิเคราะห์...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ 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. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานนิติกรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ/ไม่ทันสมัย
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

/ปัญหา...

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ และด้วยระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job สรรหาพนักงานจ้างให้ได้ตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด และมีความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติในตำแหน่งหน้าที่
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเอง เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการ ระเบียบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

/๘. โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ จัดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติ ข้อบังคับตำบล งานประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิก อบต. งานจัดการการเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งการกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญต่าง ๆ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ งานทางการเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำเดือน รายงานทางการเงินประจำปี ปิดงบทางการเงินประจำปี งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและงานแผนที่ภาษี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งานดังนี้

/๒.๑ งานบริหาร...

๒.๑ งานบริหารทั่วไป

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การก่อสร้าง การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ การซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. งานควบคุมอาคาร งานสำรวจและแผนที่ งานซ่อมบำรุง งานสาธารณูปโภค งานไฟฟ้าสาธารณและแสงสว่าง การรวบรวม ประวัติติดตาม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานภายในเป็น ๔ งานดังนี้

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ (KAPER SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) “โครงสร้างเศรษฐกิจดี ประชาชนมีคุณภาพชีวิตเป็นเลิศ”

๔.๒ พันธกิจการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน และพัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพ ของ อบต. ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชุมชนให้ครอบคลุมทุกด้าน
๓. เสริมสร้างชุมชนให้ครัวเรือนมีรายได้เพียงพอเพียงในการเลี้ยงชีพ และสามารถบริหารจัดการทุนของชุมชนโดยชุมชน
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๕. พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นและ เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษา	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาบริการชุมชน	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาสาธารณสุข	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร การเมือง การปกครอง	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คุณธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	กลยุทธ์ที่ ๑ ให้บุคลากรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

/รายละเอียดโครงการ...

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑. งานบริหารทั่วไป

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน महाลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.กะเปอร์ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐ บาท

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	ปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ จัดกิจกรรมลักษณะงานพิธีทางศาสนา / งานรัฐพิธี วันสำคัญต่างๆ เช่น วันชาติ วันเฉลิมพระชนมพรรษา ฯลฯ
๔	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างส่วนตำบล	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติเชิงคุณภาพ - เป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของทางราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ
๕	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญต่อ สาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอด ความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	เพื่อส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม และความเป็น จิตอาสา	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจใน กิจกรรม ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ได้ใช้งบประมาณของ ทางราชการ จัดกิจกรรม ลักษณะของกิจกรรมจิต อาสา ฯลฯ

๒.งานวางแผนและสถิติและวิชาการ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงาน อื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

๓. งานบริหารงานคลัง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐ บาท
๒	โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่	เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ใน อบต.กะเปอร์ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณ และ ประเพณีนิยม ของการเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณ - บุคลากรบรรจุใหม่ เข้าปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

/๔.งานควบคุม...

๔. งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

/๒.โครงการ...

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒	โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อพปร.) หลักสูตรจัดตั้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	-เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน	เชิงปริมาณ - อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อพปร.) เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑๓๐,๐๐๐ บาท

๖. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินโครงการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้าใจในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

/ศ. งานระดับ...

๗. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

๘. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานอื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๓๐,๐๐๐ บาท

๔. งานก่อสร้าง

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้สำหรับ ดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงาน อื่น (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริม การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน มหาลัย ผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตร)	-เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจใน งานตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง -เพื่อการพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาใน สายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๕๐,๐๐๐ บาท

/การติดตาม...

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามดูแลประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งแล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๖. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๗. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๘. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง