

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองเปียะ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปียะ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปียะ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปียะ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปียะ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้ถูกต้อง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่มีการเปลี่ยนแปลงการกำหนด ตำแหน่ง และโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย มีการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง พนักงานจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย มีการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้เหมาะสมกับอำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย สามารถการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้เกิดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ เป็นประธานคณะทำงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นคณะทำงาน และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสงขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับขั้นที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งจะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ใน เรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ที่ตั้ง ขนาดพื้นที่และอาณาเขต

ตำบลคลองเป๊ะเป็น ๑ ใน ๑๔ ตำบลของอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา มีขนาดเนื้อที่ ๔๑.๖๐ ตาราง กิโลเมตร หรือคิดเป็น ๒๖,๐๐๐ ไร่ โดยประมาณ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอจะนะ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลจะโหนด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลนาหว้า อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลลิ้นช้าง อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทางทิศใต้และทิศตะวันตกบางส่วนเป็นภูเขาและเทือกเขา ซึ่งมีความลาดชันมากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ได้แก่ เขาเหรง มีความสูง ๕๗๑ เมตร ควนลองเกา มีความสูง ๑๖๘ เมตร ควนหัวช้าง มีความสูง ๑๐๐ เมตร และควนเขาไหม้

ส่วนสภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบเรียบ มีความลาดชันน้อยกว่า ๒ เปอร์เซ็นต์ มีคลองนาทับไหลผ่านทางทิศตะวันออกของตำบล

เขตการปกครอง

ตำบลคลองเปี้ยะแบ่งเขตการปกครองในระดับหมู่บ้านเป็น ๑๑ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะเต็มพื้นที่ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านป่าพลู
- หมู่ที่ ๒ บ้านควนมีด
- หมู่ที่ ๓ บ้านป่ายาง
- หมู่ที่ ๔ บ้านช่องเขา
- หมู่ที่ ๕ บ้านในเมือง
- หมู่ที่ ๖ บ้านควนหัวช้าง
- หมู่ที่ ๗ บ้านไทรซิง
- หมู่ที่ ๘ บ้านศาลาน้ำ
- หมู่ที่ ๙ บ้านต้นแซะ
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านชายนา
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่ผาสุข

จำนวนประชากรในพื้นที่มีทั้งสิ้น ๕,๔๗๙ คน มีจำนวนครัวเรือน จำนวน ๑,๖๙๘ ครัวเรือน โดยแยกเป็นจำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร	ชาย	หญิง	จำนวนครัวเรือน
๑	บ้านป่าพลู	๗๓๕	๓๖๓	๓๗๒	๒๕๑
๒	บ้านควนมีด	๖๘๙	๓๒๒	๓๖๗	๒๙๑
๓	บ้านป่ายาง	๔๒๘	๒๐๗	๒๒๑	๑๒๐
๔	บ้านช่องเขา	๑๕๓	๗๘	๗๕	๔๓
๕	บ้านในเมือง	๔๒๕	๒๐๙	๒๑๖	๑๓๒
๖	บ้านควนหัวช้าง	๖๐๐	๒๘๗	๓๑๓	๑๒๕
๗	บ้านไทรซิง	๖๑๗	๒๙๔	๓๒๓	๑๗๒
๘	บ้านศาลาน้ำ	๔๙๓	๒๓๒	๒๖๑	๑๓๙
๙	บ้านต้นแซะ	๓๐๗	๑๔๒	๑๖๕	๑๐๖
๑๐	บ้านชายนา	๓๗๐	๑๗๙	๑๙๑	๑๐๙
๑๑	บ้านใหม่ผาสุข	๖๖๒	๓๒๐	๓๔๒	๒๑๐
รวม		๕,๔๗๙	๒,๖๓๓	๒,๘๔๖	๑,๖๙๘

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอจะนะ ณ วันที่ ๓๐ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

การประกอบอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่ายควบคู่กันไป อาชีพรองลงมาคือ อาชีพรับจ้าง ซึ่งเป็นการรับจ้างทำการเกษตรกรรมและรับจ้างทั่วไป นอกจากนี้ยังมีการประกอบอาชีพค้าขายและรับราชการบ้างเล็กน้อย

การศึกษา

ตำบลคลองเปื่อยมีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา (ป.๑-ป.๖) จำนวน ๓ แห่ง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอจะนะ ดังนี้

๑. โรงเรียนชุมชนวัดควนมิด ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านควนมิด
๒. โรงเรียนวัดช่องเขา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ บ้านช่องเขา
๓. โรงเรียนบ้านควนหัวช้าง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ บ้านควนหัวช้าง

นอกจากนี้ตำบลคลองเปื่อยยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านควนมิด ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านควนมิด
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องเขา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ บ้านช่องเขา

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๘๒ ของจำนวนประชากรทั้งตำบล ส่วนอีกร้อยละ ๑๘ ของจำนวนประชากรทั้งตำบลนับถือศาสนาอิสลาม และมีสถานที่ทางศาสนา ดังนี้

ศาสนาพุทธ

๑. วัดทุ่งแนะ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านป่าพลู
๒. วัดควนมิตร ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านควนมิตร
๓. วัดชนะสุธาราม ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่ผาสุข
๔. วัดช่องเขา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ บ้านช่องเขา
๕. สำนักสงฆ์ทุ่งไต้ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านชายนา

ศาสนาอิสลาม

๑. มัสยิดบ้านป่าพลู ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ บ้านป่าพลู
๒. มัสยิดบ้านควนหัวช้าง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ บ้านควนหัวช้าง
๓. บาลาเซาะบ้านควนหัวช้าง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๖ บ้านควนหัวช้าง
๔. บาลาเซาะปอเนาะบ้านใหม่ผาสุข ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่ผาสุข

การสาธารณสุข

ในตำบลมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง ให้บริการคำแนะนำด้านสุขภาพอนามัย การวางแผนครอบครัวและการตรวจรักษาโรคแก่ประชาชนโดยทั่วไป คือ

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองเปื่อย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๒ บ้านควนมิด
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลช่องเขา ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ บ้านช่องเขา

โดยในพื้นที่ตำบลคลองเปี้ยะได้มีการจัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ครบทุกหมู่บ้านแล้วและนอกจากนี้ประชาชนยังสามารถไปใช้บริการที่โรงพยาบาลอำเภोजะนะ ซึ่งมีความสะดวกในการเดินทาง และโรงพยาบาลนาหม่อม ซึ่งเป็นอำเภอที่มีเขตแดนติดต่อกับอำเภोजะนะ

หน่วยบริการแพทย์ฉุกเฉิน

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลคลองเปี้ยะ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ โทร ๐๘๒-๒๖๑-๖๕๔๔ หรือ ๑๖๖๙

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตำบลคลองเปี้ยะอยู่ในเขตพื้นที่การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรควนมิต ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลจะโหนดและยังมีการจัดตั้งเจ้าหน้าที่อาสาสมัครตำรวจตำบล การจัดชุดเวรยามประจำหมู่บ้านจากอาสาสมัครต่างๆ คอยสอดส่องตรวจตราดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่อีกด้วย

การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลคลองเปี้ยะเป็นการคมนาคมโดยใช้เส้นทางรถยนต์และทางรถไฟ ซึ่งถนนส่วนใหญ่มีสภาพการใช้งานที่ดี มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๓ ขนาด ๔ ช่องทางจราจร ตัดผ่านตำบลในส่วนของหมู่ที่ ๑ บ้านป่าพลู และหมู่ที่ ๕ บ้านในเมือง ส่วนทางรถไฟ มีสถานีรถไฟควนมิต ซึ่งตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๒ บ้านควนมิต เป็นสถานีรับส่งผู้โดยสารและขนถ่ายสินค้า สถานีใกล้เคียงคือ ทางทิศเหนือเป็นสถานีนาหม่อม ทิศใต้เป็นสถานีจะนะ มีขบวนรถหยุดรับส่งจำนวน ๑๐ ขบวน ในรอบ ๑ วัน ระยะทางจากชุมชนของตำบลไปอำเภोजะนะ ๑๔ กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ ๑๕ นาที

การโทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร

ตำบลคลองเปี้ยะมีการสื่อสารด้านไปรษณีย์ โดยมีตู้ไปรษณีย์ขนาดเล็ก จำนวน ๑ ตู้ ตั้งอยู่เขตชุมชนหมู่ที่ ๒ บ้านควนมิต และมีบุรุษไปรษณีย์จากที่ทำการไปรษณีย์อำเภोजะนะ ให้บริการรับส่งจดหมายและพัสดุภัณฑ์ จำนวน ๒ คน

การไฟฟ้า

ปัจจุบันทุกหมู่บ้านในตำบลได้มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านแล้ว

แหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติ

ในเขตตำบลคลองเปี้ยะมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เป็นลำคลอง จำนวน ๗ สาย ดังนี้

สายที่ ๑ คลองท่าสะบ้า ผ่านหมู่ที่ ๑๐ และ หมู่ที่ ๒

สายที่ ๒ คลองแซะ ผ่านหมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕ (คลองเฉียงพริ้ว)

สายที่ ๓ คลองทุ่งสำน ผ่านหมู่ที่ ๑๐ หมู่ที่ ๗ (คลองสวนหมาก) และหมู่ที่ ๑ (คลองเสือดาย)

สายที่ ๔ ควนใน คลองตุ่ม คลองพร ผ่านหมู่ที่ ๑๐

สายที่ ๕ คลองปรี ผ่านหมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๘ หมู่ที่ ๙ หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๑

สายที่ ๖ คลองท่าเซียง ผ่านหมู่ที่ ๓

สายที่ ๗ คลองคลองเปี้ยะ กั้นเขตระหว่างตำบลคลองเปี้ยะ และตำบลจะโหนด

๒. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อบาดาล
- บ่อน้ำตื้น
- ประปาหมู่บ้าน
- ฝาย

การระบายน้ำ

สภาพพื้นที่ตำบลคลองเปี้ยะเกือบโดยรอบตำบลจะเป็นภูเขาและที่เนิน แม้ว่าจะมีคลองคลองเปี้ยะไหลผ่านทางทิศตะวันออกของตำบล ในฤดูฝนหากมีปริมาณฝนตกหนักในพื้นที่และพื้นที่ข้างเคียงประกอบกับสถานการณ์น้ำทะเลหนุน จะทำให้บางหมู่บ้านประสบปัญหาอุทกภัยและถนนบางสายไม่สามารถใช้งานได้

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

บริเวณทางด้านทิศตะวันตกและทิศใต้บางส่วนเป็นที่ลาดชัน ซึ่งประกอบไปด้วยหินต่างๆ ที่สมควรอนุรักษ์ไว้ให้อยู่ในสภาพธรรมชาติเพื่อสงวนไว้เป็นแหล่งต้นน้ำลำธารและทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญต่อไป

ในพื้นที่บางส่วนของหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๑๐ เป็นบริเวณพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าเขาเหลี่ยม ป่าเขาจันดี และป่าเขาบ่อท่อ มีพื้นที่ประมาณ ๕,๐๐๐ ไร่ หรือคิดเป็นพื้นที่ร้อยละ ๑๙.๒๓ ของพื้นที่ตำบล นอกจากนี้ยังมีการกำหนดพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตห้ามล่าสัตว์ป่าซึ่งเป็นเขตอนุรักษ์อีกด้วย และพื้นที่ของหมู่ที่ ๓ ยังมีน้ำตกโตนตายใจ ซึ่งสมควรอนุรักษ์ไว้และพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของตำบลต่อไป

มวลชนจัดตั้ง

- ชุดรักษาความสงบเรียบร้อยประจำหมู่บ้าน (ชรบ.)
- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)
- กลุ่มแม่บ้าน
- กลุ่มแม่บ้าน(อาชีพเสริม)
- อาสาสมัครตำรวจตำบล
- ไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช.)
- กรรมการหมู่บ้าน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ

“ชุมชนพัฒนา ร่วมรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการออมทรัพย์ เน้นตระหนักการมีส่วนร่วม
เชิดชูคุณธรรม ผู้นำเทคโนโลยีการเรียนรู้ สาธารณูปการได้มาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายการคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา กีฬา สาธารณสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การจัดการชุมชน สังคม และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์ส่งเสริม อนุรักษ์ ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในท้องถิ่นมีการคมนาคมที่สะดวกสบายทุกครัวเรือน
๒. ประชาชนในเขตตำบลมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีน้ำใช้อุปโภค-บริโภคเพียงพอ
๔. ประชาชนได้รับการสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
๕. ประชาชนในตำบลมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬาและกิจกรรมอย่างมีคุณภาพ
๗. ประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู
๘. จัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณีให้กับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ถนน สะพาน คูระบายน้ำ
๒. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะและขยายระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำให้ครอบคลุมและเพียงพอกับการใช้ประโยชน์
๔. ส่งเสริมการสาธารณสุข และการบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง
๕. ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และประชาชนผู้ด้อยโอกาส
๖. ส่งเสริมและพัฒนาทางการศึกษา กีฬาทุกระดับ
๗. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคม ให้มีภูมิคุ้มกันในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๙. จัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
๑๐. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๑๑. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๑๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น
๑๓. สนับสนุนทรัพยากรการบริหารในการให้บริการประชาชน
๑๔. ส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่นทุกระดับ
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการที่ดี

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ถนนบางสายเป็นถนนลูกรังหรือหินคลุก มีฝุ่น เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมา ไม่สะดวก ๒. ถนนบางสายไม่มีคูระบายน้ำทำให้น้ำท่วม ๓. ไม่มีเสาไฟฟ้าที่ได้มาตรฐานในบางหมู่บ้าน ๔. การโทรคมนาคมไม่สะดวก ๕. น้ำท่วมในฤดูฝน ๖. ระบบประปาไม่เพียงพอ ๗. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะมีไม่ถึงทั่วถึง ๘. การประชาสัมพันธ์ทางระบบเสียงตามสาย ไม่ทั่วถึง ๙. ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน	๑. ก่อสร้างถนนแอสฟัลติกคอนกรีต ปรับปรุง ซ่อมแซม และบุกเบิกถนนสายใหม่ ๒. ก่อสร้างคูระบายน้ำพร้อมฝาบด ๓. จัดให้มีเสาไฟฟ้าที่ได้มาตรฐาน(ขยายเขต) ๔. ให้มีโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะ ๕. ขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงทางระบายน้ำ ๖. เพิ่มเติม ขยายระบบประปาของแต่ละหมู่บ้าน ๗. เพิ่มเติมดวงโคมไฟสาธารณะ ๘. เพิ่มเติมระบบเสียงตามสายให้ทั่วถึง ๙. รัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ทำกิน

ด้านคุณภาพชีวิต

ปัญหา	ความต้องการ
๑. สถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ ๒. มีอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ของหมู่บ้าน	๑. ก่อสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์ ๒. สร้างสนามกีฬาประจำตำบล ๓. พัฒนาศักยภาพด้านกีฬาของประชาชน ๓. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่หมู่บ้าน

ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ขาดอุปกรณ์/เครื่องมือในการป้องกันภัย ด้านต่างๆ	๑. ให้การสนับสนุนอุปกรณ์/เครื่องมือในการ ป้องกันภัยแก่หมู่บ้าน

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหา	ความต้องการ
๑. การเก็บและกำจัดขยะ ๒. ฝุ่นละอองฟุ้งกระจาย	๑. มีระบบการจัดเก็บและสถานที่กำจัดขยะที่เหมาะสม ๒. จัดให้มีการบริหารจัดการขยะที่เหมาะสม ๓. จัดทำป้ายกำจัดความเร็ว,ควบคุมเหมือง

ด้านอาชีพ เศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ประชากรในพื้นที่บางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอ ๒. ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ๓. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยี	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม ๒. ให้งบประมาณสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ ๓. กระตุ้นให้ผลผลิตทางการเกษตรมีราคา ๔. ส่งเสริมด้านการลงทุนและการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหา	ความต้องการ
๑. ขาดการอนุรักษ์และสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่น ๒. ขาดเครื่องดนตรีพื้นบ้านในการดำเนินกิจกรรมในงานประเพณี	๑. ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ให้การสนับสนุนเครื่องดนตรีพื้นบ้าน อาทิเช่น กลองยาว

ด้านการเมืองการบริหารการพัฒนาที่ดี

ปัญหา	ความต้องการ
๑. มีสถานที่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้านไม่ครบทุกหมู่บ้าน	๑. ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์ให้แก่หมู่บ้าน

๕. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปือย เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปือยมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
 - ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 - ๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ แบบองค์รวมในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านสังคม ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมของตำบลคลองเปี้ยะ มีดังนี้

➤ Strength (จุดแข็ง)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างภายในองค์กร เป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยแต่ละส่วนราชการมีการแบ่งงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่
๒. แต่ละส่วนราชการ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการประชุมเป็นประจำเดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และข้อราชการอื่นๆ
๓. แต่ละส่วนราชการมีข้าราชการและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ครบทุกส่วนราชการ
๔. มีโครงสร้างทางฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ชัดเจนบุคลากรยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

➤ Weakness (จุดอ่อน)

๑. บุคลากรภายในองค์กร ขาดการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง และขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
๒. มีจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาหรือยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้
๓. ขนาดพื้นที่ของสำนักงานที่มีขนาดเล็กทำให้ไม่สะดวกในการทำงานและบริการประชาชน
๔. บุคลากร บางคนยังมีการที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป
๕. โครงสร้างองค์กร ไม่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอน เช่น งานด้านการพัฒนาชุมชน การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานด้านส่งเสริมอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านไฟฟ้า ฯลฯ

➤ Opportunity (โอกาส)

๑. มีความก้าวหน้าในสายงาน
๒. การบริหารงานอยู่บนหลักการบริหารจัดการที่ดี
๓. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
๔. มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร
๕. มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น
๖. มีเว็บไซต์ ขององค์กร เพื่อเป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ

➤ Threat (อุปสรรค)

๑. สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ทำให้ข้าราชการประจำขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่
๒. มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นฉบับใหม่เกิดขึ้นมาเรื่อย ทำให้ต้องอาศัยการศึกษาและเรียนรู้ข้อกฎหมายในการปฏิบัติงาน
๓. ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานทำให้การพัฒนาไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
๕. ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานทำให้การพัฒนาไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะจะดำเนินการ

จากการที่กฎหมายกำหนดให้ อบต. มีบทบาทหน้าที่ที่ต้องทำ (ภาคบังคับ) และที่อาจจะกระทำ (เลือกทำ) ประกอบกับการกิจเกี่ยวกับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่สู่ท้องถิ่น ของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ

ดังนั้นการที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ จะสามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจอย่างครบถ้วนมีคุณภาพที่มาตรฐานปัจจัยสำคัญที่สุด คือ บุคลากรมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามภารกิจหรือไม่

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ พัฒนากิจการสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ
- ๖.๑.๓ พัฒนางานบริการสาธารณะและการสงเคราะห์ประชาชนและอื่น ๆ
- ๖.๑.๔ พัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ พัฒนาด้านการศึกษา พัฒนาจิตใจ และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๖ รักษาความสงบเรียบร้อยและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๗ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬา การจัดกิจกรรมกีฬาภายในตำบล สนับสนุนการจัดตั้งสถานกีฬาสถานที่ออกกำลังกาย หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๖.๒.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการประสานงานในการพัฒนาตำบล ด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับหน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรประชาชนต่างๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ตำบล

๖.๒.๔ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรให้แก่ประชาชนในพื้นที่โดยเน้นกระบวนการประชาคม

๖.๒.๕ ส่งเสริมการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น

๖.๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเห็นความสำคัญและสนใจในการดูแลสุขภาพรวมทั้งการประกันสุขภาพตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในกิจกรรมด้านการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๖.๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒.๘ สนับสนุนการดำเนินงานในกิจกรรมของอาสาสมัครของกลุ่มต่าง ๆ ที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในพื้นที่

๖.๒.๙ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องการมีกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องคำนึงถึงรายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะประกอบการพิจารณา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นเจ้าหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ้าง การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการวางแผนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในเขตรับผิดชอบ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพชุมชน งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานธุรการ งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบ การศึกษาเด็กปฐมวัยการพัฒนาผู้ดูแลเด็ก การสร้างหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การติดตามประเมินผล การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น กิจกรรมเยาวชน การกีฬา และการบริหารกิจการโรงเรียน ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับ และที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการอื่น ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานตรวจสอบภายใน - งานส่งเสริมกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานการเจ้าหน้าที่ 	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานเลือกตั้ง - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานส่งเสริมกิจการสภา - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานการเจ้าหน้าที่ 	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานธุรการ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๒ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานออกแบบและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค 	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานออกแบบและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค 	

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ 	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานระบบสารสนเทศ - งานธุรการ 	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานระบบสารสนเทศ - งานธุรการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

๑. บริหาร

จำนวน ๒ อัตรา

- ๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
 ๑.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๒. สำนักปลัด อบต.

จำนวน ๔ อัตรา

- ๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
 ๒.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
 ๒.๓ นักทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
 ๒.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

๓. กองคลัง

จำนวน ๕ อัตรา

- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
 ๓.๒ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
 ๓.๓ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
 ๓.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน)
 ๓.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

๔. กองช่าง

จำนวน ๕ อัตรา

- ๔.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
 ๔.๒ หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
 ๔.๓ นายช่างโยธา (นายช่างโยธาปฏิบัติงาน)
 ๔.๔ นายช่างโยธา (นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
 ๔.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน)

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จำนวน ๓ อัตรา

- ๕.๑ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
 ๕.๒ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
 ๕.๓ นักวิชาการสาธารณสุข (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จำนวน ๘ อัตรา

- ๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 ๖.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
 ๖.๓ นักวิชาการศึกษา (นักวิชาการศึกษาชำนาญการ)
 ๖.๔ ครู (อุทิศทุนจากรัฐบาล) (ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ)
 ๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ผู้ดูแลเด็ก)

ข. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๑. กองคลัง

ลูกจ้างประจำ

๑.๑ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

ค. ตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๑. กองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างของกองคลัง

จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองช่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๑ คนงานทั่วไป

จำนวน ๓ อัตรา

รวมพนักงานจ้างของกองช่าง

จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)

๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)

๓.๒ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนจากรัฐบาล)

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

รวมพนักงานจ้างของกองการศึกษาฯ

จำนวน ๓ อัตรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น (strategic objective) เป็นการวิเคราะห์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ตำบลที่มีเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคที่สมบูรณ์	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - ผอ.กองช่าง, หน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง, นายช่างโยธา, คนงานทั่วไป
๒. คุณภาพชีวิตที่ดี	๒. ตำบลแห่งคุณภาพชีวิต	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - หน.สำนักปลัด, หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักวิชาการ สาธารณสุข - ผอ.กองช่าง, หน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง, นายช่างโยธา, คนงานทั่วไป - ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ, ครู, ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

-ต่อ-

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓. ตำบลมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - หน.สำนักปลัด, หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, คนงานทั่วไป - ผอ.กองช่าง. หน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง, นายช่างโยธา คนงานทั่วไป
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔. ตำบลมีป่าที่อุดมสมบูรณ์	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - หน.สำนักปลัด, หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, นักวิชาการสาธารณสุข - ผอ.กองช่าง. หน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง, นายช่างโยธา ,คนงานทั่วไป
๕. ด้านอาชีพเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๕. ตำบลมีคุณค่าทางเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - หน.สำนักปลัด, หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖. ตำบลที่มีอัตลักษณ์ท้องถิ่น	- ปลัด อบต., รองปลัด อบต., - ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ครูผู้ดูแลเด็ก, ครู
๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี	๗. ตำบลที่มีธรรมาภิบาลในการพัฒนา	ทุกตำแหน่ง

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.คลองเปี้ยะ	อบต.ปริก
๑. ขนาด	ประเภทสามัญ (เดิมขนาดใหญ่)	ประเภทสามัญ (เดิมขนาดใหญ่)
๒. งบประมาณตั้งจ่าย ๒๕๖๓	๔๑,๖๕๖,๙๘๑	๖๐,๘๙๖,๗๐๐
๓. รายได้จริง ปี ๒๕๖๒	๓๒,๘๑๒,๘๒๕.๙๕	๓๖,๒๙๕,๘๑๙.๓๑
๔. โครงสร้างอัตรากำลัง	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้นต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) ๑.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น)</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อก.ต้น) ๒.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง อก.ต้น) ๒.๒ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง อก.ต้น)</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น) ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น)</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อก.ต้น) ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข อก.ต้น)</p> <p>๕. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อก.ต้น) ๕.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อก.ต้น)</p>	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้นต้น)</p> <p>๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) ๑.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น)</p> <p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อก.ต้น) ๒.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง อก.ต้น)</p> <p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น) ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น)</p> <p>๔. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อก.ต้น) ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อก.ต้น)</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อก.ต้น) ๕.๑ หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อก.ต้น)</p>
พนักงานส่วนตำบล (คน)	ตามกรอบ ๒๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒๐ ตำแหน่ง	ตามกรอบ ๓๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒๕ ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ (คน)	ตามกรอบ ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง	มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คน)	ตามกรอบ ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ ตำแหน่ง	มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	ตามกรอบ ๓ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง	มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑๗ ตำแหน่ง

ประเด็น	อบต.คลองเปี้ยะ	อบต.ปริก
พนักงานครู (อบต.)	ตามกรอบ ๕ ตำแหน่ง มีคนครอง ๓ ตำแหน่ง	มีคนครอง ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ ตำแหน่ง
ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๓	๒๔.๒๘	๓๑.๔๕
คะแนน LPA ปี ๒๕๖๒	ด้านที่ ๑ = ๘๖.๔๓ ด้านที่ ๒ = ๙๖.๔๔ ด้านที่ ๓ = ๗๘.๑๔ ด้านที่ ๔ = ๗๐.๑๓ ด้านที่ ๕ = ๖๗.๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๑	ด้านที่ ๑ = ๖๘.๕๗ ด้านที่ ๒ = ๙๓.๔๙ ด้านที่ ๓ = ๗๓.๖๖ ด้านที่ ๔ = ๘๙.๘๗ ด้านที่ ๕ = ๘๑.๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๖

การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่าง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงแล้ว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะมีความเหมาะสม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปี้ยะ มีกรอบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่างจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งได้มีการดำเนินการสรรหาโดยมีการประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย และได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด ๐๑								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ๐๔								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ๐๕								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง ๐๕ (ต่อ)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ผู้มีคุณวุฒิ) อุดหนุนจากรัฐ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) อุดหนุนจากรัฐ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รอ จัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยะ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษาฯ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-		
กองสาธารณสุขฯ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเปื่อยะ

๑) นักบริหารท้องถิ่น มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๘,๙๓๐	๗๐๗,๑๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัด อบต.คลองเปียว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๓๙,๘๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๓๐,๖๑๐	๓๖๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.คลองเปียว มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๔๐,๓๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๓๕,๖๑๐	๔๒๗,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ)	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ปง.	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๙,๗๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนง.จ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๔,๗๙๐	๑๗๗,๔๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนง.จ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑๓,๑๕๐	๑๕๗,๘๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.คลองเปี้ยะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๓๘,๗๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง)	๑	๒๘,๔๘๐	๓๔๑,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๒,๙๗๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๔	นายช่างโยธา ปง./ขง.	-	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
๖	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๓๓,๓๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.คลองเปี้ยะ มีอัตรากำลังปัจจุบัน
จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๔	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๓	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	-
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนง.จ้างตามภารกิจ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนง.จ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ)	๒	-	-	-	-	-

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๑,๖๕๖,๙๘๑ บาท	๔๒,๐๗๓,๕๕๐ บาท	๔๒,๔๙๔,๒๘๕ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับ อบต.คลองเปี้ยะ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยไม่มีประมาณการเพิ่ม เนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประมาณการรายรับของ อบต.คลองเปี้ยะ ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสอดคล้องกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ มากที่สุด