

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้เสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้รับการจัดสรรอัตรข้าราชการครู / พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒ / ว ๓๖๐๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดสรรอัตรข้าราชการครู / พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการและรองรับตำแหน่งดังกล่าว จึงได้ดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖
ภาคผนวก	
ก. (เอกสารหมายเลข ๑ - ๗) ที่ตั้งขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา	
ข. รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	
ค. คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	
ง. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)	

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการใดใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด กล่าวคือ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้าง กำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู/พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรากำลังตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒ / ว ๓๖๐๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู/พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และรองรับตำแหน่งดังกล่าว โดยแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนของรัฐให้อยู่ภายในฉบับเดียวกัน อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ขึ้นให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้องต่อไป

วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

๒.๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบาย ของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใด หรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ในด้านใด หรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้าง ที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง ซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้มากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเมืองพะไลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเมืองพะไลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลา ที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นดารสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็กำหนด ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

๔.๑ . สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของตำบลเมืองพะไล

ตามคำบอกเล่าของคนเก่าแก่ที่อาศัยในหมู่บ้าน กล่าวว่า ราวปี พ.ศ. ๒๔๖๐ ครอบครัวของนายทน จันทินิจ และนางหลง ใจดี สองครอบครัวนี้ได้อพยพจากทางใต้ โดยทั้งสองเป็นคนพื้นเมืองของคนโคราช ได้เดินทางมาเพื่อแสวงหาที่ตั้งทำมาหากิน จนกระทั่งมาพบสระโบราณซึ่งมีน้ำใสสะอาด รอบสระมีเศษก้อนหิน กระจัดกระจายและต้นพะไลขึ้นเต็มไปทั่ว จึงตั้งหลักปักฐานทำมาหากินตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาท่านกล่าวว่าเดิมที่แห่งนี้เป็นเมืองเก่าของท้าวกำพริาซึ่งได้หายสาบสูญไปในบ่อไก่อแก้ว หัวหน้าหมู่บ้านจึงตั้งชื่อบ้านว่า “บ้านพะไล” โดยถือเอาต้นพะไล ซึ่งเป็นพืชตระกูลว่านชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นมากมายในสระนั้นเป็นชื่อของตำบล

เมื่อการขยายตัวของหมู่บ้านพะไลกระทั่งเกิดเป็นชุมชนหนาแน่นขึ้น ก็มีหมู่บ้านหลุมพุ่มและบ้านแตงน้อยตั้งเป็นหมู่บ้านใหม่ตามมา ทั้งสามหมู่บ้านได้ใช้บริการเกี่ยวกับการศึกษา และศาสนาร่วมกับคนรุ่นก่อน ซึ่งทั้งสามหมู่บ้านอยู่ภายใต้การปกครองตำบลกุดจอก ต่อมาได้แยกตัวขึ้นกับตำบลบัวลายและตำบลหนองหว้า ตามลำดับ ครั้งสุดท้ายได้แยกการปกครองขึ้นตรงต่อตำบลเมืองพะไล เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๐ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

ลักษณะทางภูมิศาสตร์

ทำเลที่ตั้งตำบล ตำบลเมืองพะไล ๑ ใน ๔ ตำบลในเขตอำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ตำบลเมืองพะไล มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๔.๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๑,๔๑๔ ไร่ มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับตำบลบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยขี้หนูทางทิศเหนือ ของบ้านหนองเรือบริเวณพิกัด TC ๓๔๕๓๔๗ ไปทางทิศตะวันออกตามสันเนินจดกึ่งกลางทางสาธารณะทางทิศใต้ของบ้านวังโพน บริเวณพิกัด TC ๓๖๙๙๔๕ จดกึ่งกลางทางสาธารณะทางทิศใต้ของบ้านหนองจาน บริเวณพิกัด TC ๓๙๓๓๔๐ รวมระยะทางทิศเหนือประมาณ ๖ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นกึ่งกลางทางสาธารณะทางทิศใต้ของบ้านหนองจาน บริเวณพิกัด TC ๓๙๓๓๔๐ ไปทางทิศใต้ตามทางสาธารณะสายฝายผนังหนองตาดน้อย ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของบ้านตาดน้อย บริเวณพิกัด TC ๓๘๑๓๑๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามทางสาธารณะสายฝายผนัง - หนองตาดน้อย จดทางทิศเหนือของบ้านหนองตาดน้อย บริเวณพิกัด TC ๓๘๔๓๙๐ ไปทางทิศใต้ตามแนวหลักเขตตำบล และทางสาธารณะสายหนองหว้า-บ้านแฝก จดคั่นนาทางทิศใต้ของบ้านหนองหว้า บริเวณพิกัด TC ๓๖๙๒๘๐ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำห้วยยางทางทิศตะวันออกของบ้านตะคร้อบริเวณ TC ๓๔๑๒๗๗ ไปทางทิศเหนือตามลำห้วยยางและลำห้วยขี้หนูจดบ้านหนองเรือทางทิศเหนือบริเวณพิกัด TC ๓๔๕๓๔๗ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดกับตำบลสามเมือง อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากคั่นนาทางทิศใต้ของบ้านหนองหัวบริเวณพิกัด TC ๓๖๙๒๘๐ ไปทางทิศตะวันตกตามคั่นนาจุดกึ่งกลางลำห้วยยางทางทิศตะวันออกของบ้านตะคร้อ บริเวณพิกัด TC ๓๔๑๒๗๗ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๓ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลเมืองพะไล จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศมรสุมเขตร้อน (Tropical monsoon climate) โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของมรสุมที่พัดประจำฤดูกาล ๒ ชนิด คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดพามวลอากาศเย็นและแห้งจากประเทศจีนเข้าปกคลุมประเทศไทยตั้งแต่ประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งอยู่ในช่วงฤดูหนาวของประเทศไทย ทำให้ตำบลเมืองพะไลมีอากาศหนาวเย็นและแห้งทั่วไป ส่วนมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ที่พัดพามวลอากาศชื้นจากทะเล และมหาสมุทรเข้าปกคลุมประเทศไทยในช่วงฤดูฝน (ประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงประมาณกลางเดือนตุลาคม) ทำให้มีฝนตกชุกทั่วไป แบ่งได้ ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึง กลางเดือนพฤษภาคม ท้องฟ้าโปร่งใส อากาศร้อนถึงร้อนจัด

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง กลางเดือนตุลาคม ฝนตกน้อยและมักทิ้งช่วงเป็นเวลานาน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม ถึง กลางเดือนกุมภาพันธ์ มีอากาศหนาวและแห้ง

ลักษณะของดิน

๑) ดินค่อนข้างเป็นทรายที่ลุ่ม มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๕๘๓ ไร่ หรือร้อยละ ๖๓.๔๓ ของเนื้อที่ตำบล สภาพพื้นที่เป็นราบเรียบถึงค่อนข้างราบเรียบ คลาดลาดชัน ๐-๒ เปอร์เซ็นต์ การระบายน้ำของดินค่อนข้างเลว ถึงดีปานกลางความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ

๒) ดินค่อนข้างเป็นทรายที่ดอน มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๕๗๗ ไร่ หรือร้อยละ ๗.๓๖ ของเนื้อที่ตำบล สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย ความลาดชัน ๒-๕ เปอร์เซ็นต์ การระบายน้ำของดินดี ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ

๓) ดินทรายจัดที่ดอน มีเนื้อที่ประมาณ ๔,๖๕๓ ไร่ หรือร้อยละ ๒๑.๗๓ ของเนื้อที่ตำบล สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย ความลาดชัน ๒-๕ เปอร์เซ็นต์ การระบายน้ำของดินดี ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓๑ ไร่ หรือร้อยละ ๒.๐๑ ของเนื้อที่ตำบล เขตนี้กำหนดขึ้นจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยม่วง ห้วยบ้านแดงน้อย หนองแวง หนองดินแดง หนองหลุบหุ่ม หนองหัวสะพาน หนองฝานั่ง หนองโจกโหลก หนองกกตู และคลองอีสานเขียว

ลักษณะของไม้และป่าไม้

มีเนื้อที่ประมาณ ๕๗๐ ไร่ หรือร้อยละ ๒.๖๖ ของเนื้อที่ตำบล พื้นที่ในเขตนี้เป็นพื้นที่ป่านอกเขตป่าสงวนแห่งชาติที่มีสภาพป่าไม้สมบูรณ์ พื้นที่ในเขตป่าเหล่านี้จำนวนมากได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบหรือวิธีที่ไม่เหมาะสม สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดถึงที่ค่อนข้างราบเรียบ อยู่บริเวณตอนบนและตอนล่างของตำบล กระจายอยู่เป็นหย่อมๆ บริเวณแนวริมน้ำที่สาธารณประโยชน์หรือใกล้แหล่งชุมชน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลเมืองพะไล แบ่งการปกครองเป็น ๙ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ทั้ง ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	บ้านฝาดนัง	ผู้ปกครอง	นายศรารุติ วันณะปะโค	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านแดงน้อย	ผู้ปกครอง	นายสุทัศน์ ชุนไธสง	กำนันตำบลเมืองพะไล
หมู่ที่ ๓	บ้านพะไล	ผู้ปกครอง	นายไพรวลัย ชัยนิคม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านหลุบท่อม	ผู้ปกครอง	นายเสนาะ โคกสีนอก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านสระน้ำเที่ยง	ผู้ปกครอง	นายแสงอารมย์ นามวงษา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านเพ็ดน้อย	ผู้ปกครอง	นายเจริญ แผงคำ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองเรือ	ผู้ปกครอง	นายปรีชา ธงชาย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านโนนสะอาด	ผู้ปกครอง	นายสิงห์ สาข์อง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองแก	ผู้ปกครอง	นายชู หาลิตะวัน	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ เขตการปกครอง

การเลือกตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีการดำเนินการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ครั้งล่าสุดเมื่อเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

- ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีฐานะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน ตำบลเมืองพะไล มีทั้งสิ้น ๙ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล จำนวน ๑๘ คน ดังนี้

๑. นายทองสุข ฝิวผ่าน	ประธานสภา อบต.
๒. นายทองสุข การปลุก	รองประธานสภา อบต.
๓. นายมงคล มูลแก่น	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑
๔. นายอัครพล เตตานัง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑
๕. นายอุดร แผงไธสง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๖. นายฤทธิ สี่มา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๗. นายธีรเดช ยะสีดา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๘. นายธงไท ลายทอง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๙. นายสำราญ ภิรมย์จิตร	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๑๐. นายสุชาติ วรรณปะโค	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๑๑. นายเจียม ทุทุมมา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๑๒. นายถาวร ศรีชาแอน	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖
๑๓. นายบุญเหลือ สีนามบุรี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖
๑๔. นายเวชสิทธิ์ เทพอินทร์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗
๑๕. นางคำปน ราชสมบัติ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗
๑๖. นายสายัณห์ สดศรี	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๘
๑๗. นายสุเวช ปัตวงษ์	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙
๑๘. นายประเสริฐ วรรณปะเขา	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๙

- ฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ประกอบด้วย ผู้บริหาร รองผู้บริหาร จำนวน ๒ คน และเลขานุการผู้บริหาร จำนวน ๑ คน ดังนี้

๑. นายกิตติศักดิ์ พร้อมจิตต์ นายก อบต.เมืองพะไล
๒. นายดาว จันภิรมย์ รองนายก อบต.เมืองพะไล
๓. นายบุเรงนอง วันฉะปะโค รองนายก อบต.เมืองพะไล
๔. นางสาววิสากรกร จันดิษฐ์ เลขานุการนายก อบต.เมืองพะไล

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

จำนวนประชากร และความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอบัวลาย ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๐ ของตำบลเมืองพะไล มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๑๓๕ คน จำแนกเป็น ชาย ๒,๐๖๗ คน หญิง ๒,๐๖๘ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๒๐.๒๒ คน/ตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๒๔๓ ครัวเรือน จำแนกได้ ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	ฝาผนัง	๒๒๕	๔๒๕	๔๑๙	๘๔๔
๒	แดงน้อย	๑๘๓	๒๙๗	๓๒๒	๖๑๙
๓	พะไล	๑๒๐	๑๙๘	๒๐๘	๔๐๖
๔	หลุบพุ่ม	๗๖	๑๑๙	๑๒๓	๒๔๒
๕	สระน้ำเที่ยง	๖๗	๑๐๒	๙๐	๑๙๒
๖	เพ็ดน้อย	๑๗๔	๒๕๘	๒๘๗	๕๔๕
๗	หนองเรือ	๑๖๔	๓๑๒	๓๐๔	๖๑๖
๘	โนนสะอาด	๗๔	๑๓๖	๑๒๑	๒๕๗
๙	หนองแก	๑๖๐	๒๒๐	๑๙๔	๔๑๔
รวม		๑,๒๔๓	๒,๐๖๗	๒,๐๖๘	๔,๑๓๕

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านฝาผนัง โรงเรียนบ้านแดงน้อย และโรงเรียนบ้านเพ็ดน้อย

- โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านแดงน้อย
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง
- ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๙ ตำบลเมืองพะไล จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล จำนวน ๑ แห่ง

ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

ชั้น	ชาย(คน)	หญิง(คน)	รวม(คน)
เตรียมอนุบาล	๑๒	๑๐	๒๒
รวม	๑๒	๑๐	๒๒

บุคลากร ผู้ดูแลเด็ก ชาย จำนวน - คน หญิง จำนวน ๒ คน และแม่บ้าน จำนวน ๑ คน รวม ๓ คน

๔.๒ การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลบวลาย จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๕ บ้านสระน้ำเที่ยง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมืองพะไล (สถานีนามัยประจำตำบล) จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๖ บ้านแดงน้อย หมู่ที่ ๒ ตำบลเมืองพะไล อำเภอบวลาย จังหวัดนครราชสีมา

๔.๓ อาชญากรรม

- สถานีตำรวจภูธรบวลาย จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่หมู่ที่ ๙ ตำบลเมืองพะไล อำเภอบวลาย จังหวัดนครราชสีมา
- ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีป้อมจุดตรวจทุกหมู่บ้าน จำนวน ๙ ป้อม และเป็นพื้นที่ที่มีการก่ออาชญากรรมน้อยมาก ไม่เคยมีเหตุรุนแรง เช่น การลักทรัพย์ และการทะเลาะวิวาทแต่ไม่บ่อยครั้ง

๔.๔ อาชญากรรม

- ในพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ถือว่าเป็นพื้นที่ติดเมือง จึงทำให้มีปัญหาด้านยาเสพติดบ้างบางส่วน

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- ผู้ติดเชื้อ HIV ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีจำนวน ๑๐ คน (ชาย ๔ คน หญิง ๖ คน) ซึ่งอยู่ในการดูแลติดตามผลของโรงพยาบาลบัวใหญ่
- ผู้สูงอายุ ในเขตตำบลเมืองพะไล ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล จำนวน ๖๘๑ คน แบ่งเป็นชาย จำนวน ๓๓๘ คน หญิง จำนวน ๔๐๒ คน
- ผู้พิการทุพพลภาพ จำนวน ๒๐๓ คน แบ่งเป็นชาย จำนวน ๑๐๕ คน หญิง จำนวน ๙๘ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางการคมนาคมและการคมนาคมภายในเขตอำเภอส่วนมากใช้การเดินทางโดยรถยนต์ ส่วนการคมนาคมต่างอำเภอหรือต่างจังหวัดใช้ทางรถยนต์ หรือทางรถไฟ โดยมีสถานีรถไฟที่ตลาดหนองบัวลาย

๕.๒ การไฟฟ้า

ปัจจุบันมีประชาชนใช้บริการไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ทั้งสิ้น จำนวน ๑,๒๐๗ ครัวเรือน สามารถให้บริการไฟฟ้าได้ ๑,๒๐๗ ครัวเรือน ยังมีครัวเรือนขยายไปอยู่ตามพื้นที่การเกษตร และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล กำลังดำเนินการติดต่อประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคฯ พิจารณาดำเนินการติดตั้ง และบริการขยายเขตไฟฟ้าแก่ประชาชนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ต่อไป

๕.๓ การประปา

ระบบประปาหมู่บ้าน มีใช้ครบทุกหมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์

เครือข่ายโทรศัพท์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ใช้พื้นที่มีค่ายผู้ให้บริการ ที่ครอบคลุมพื้นที่ ได้แก่ TT&T TOT CAT และ ๓BB ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้บริการโทรศัพท์มือถือซึ่งมีทั้งระบบ AIS , TRU และ DTAC

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง

ในพื้นที่ตำบลเมืองพะไล มีเจ้าหน้าที่ไปรษณีย์ จำนวน ๑ คน รับผิดชอบการรับ/ส่ง วันละ ๑ ครั้ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ โดยมีพืชเศรษฐกิจ คือ ข้าวเหนียว พันธุ์ กข ๖ ข้าวเจ้า พันธุ์มะลิ ๑๐๕ และพันธุ์อื่นๆ เล็กน้อย รองลงมา ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ตามลำดับ

๖.๒ การประมง

ประชากรส่วนใหญ่ จะเลี้ยงปลาตามธรรมชาติเพื่อเป็นอาหารสำหรับการยังชีพ เป็นส่วนใหญ่

๖.๓ การปศุสัตว์

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ โดยมีพืชเศรษฐกิจ คือ ข้าวเหนียว พันธุ์ กข ๖ ข้าวเจ้า พันธุ์มะลิ ๑๐๕ และพันธุ์อื่นๆ เล็กน้อย รองลงมา ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ตามลำดับ

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม/ที่พัก ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่สระน้ำเที่ยง หมู่ที่ ๕
- ร้านค้าของชำ ๑๙ แห่ง กระจายตามหมู่บ้านในเขตตำบลเมืองพะไล
- โรงเรียน ๑๕ แห่ง กระจายตามหมู่บ้านในเขตตำบลเมืองพะไล
- ฉางข้าว ๕ แห่ง
- โรงผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านหลุบท่อม หมู่ที่ ๔

๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพของเกษตรกร ได้แก่ กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์จากรังไหม กลุ่มหัตถกรรม (กระติบข้าว) กลุ่มส่งเสริมและผลิตพันธุ์ข้าวชุมชน กลุ่มทอเสื่อ กลุ่มทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย และกลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์อัดเม็ด เป็นต้น

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลด้านเกษตร

หมู่ที่	บ้าน	ประเภทของการเกษตร				ผลผลิตเฉลี่ย (ก.ก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (ก.ก./ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
		ทำนา (ครัวเรือน)	ทำไร่ (ครัวเรือน)	ทำสวน (ครัวเรือน)	เลี้ยงสัตว์ (ครัวเรือน)			
๑	ฝางนั้ง	๒๑๒	๕	๒	๒๕	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒	แดงน้อย	๑๕๘	๘	๔	๒๘	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๓	พะไล	๑๐๑	๔	-	๑๘	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๔	หลุบท่อม	๗๔	-	-	๒๒	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๕	สระน้ำเที่ยง	๕๘	๒	-	๕	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๖	เพ็ดน้อย	๑๕๐	๑	๑	๒๑	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๗	หนองเรือ	๑๔๑	๒	-	๑๙	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๘	โนนสะอาด	๕๙	๒	-	๑๔	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
๙	หนองแก	๑๓๑	๑	-	๑๘	๔๕๐	๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
รวม		๑,๐๘๔	๒๕	๗	๑๗๐	-	-	-

๗.๒ ข้อมูลแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๗.๒.๑ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ได้แก่ ห้วยม่วง ห้วยบ้านแดงน้อย หนองแวง หนองดินแดง หนองหลุบท่อม หนองหัวสะพาน หนองฝางนั้ง หนองโจกโหลก หนองกกตู และคลองอีสานเขียว

๗.๒.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น (แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค/บริโภค)

๑) ฝาย	จำนวน	๘ แห่ง
๒) บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๗ แห่ง
๓) บ่อโยก	จำนวน	๑๒ แห่ง
๔) ประปา	จำนวน	๙ แห่ง

๗.๒.๓ โครงการพัฒนาแหล่งน้ำผิวดิน

โครงการชลประทานขนาดเล็ก มี ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการอ่างเก็บน้ำวังขอนสั๊ก (เขตชลประทานจังหวัดนครราชสีมา ,๒๕๕๑) เป็นโครงการเพื่อการอุปโภค/บริโภค

๘. ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในพื้นที่ จำนวน ๘ แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ชาวบ้านตำบลเมืองพะไล มีวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมที่คนท้องถิ่นอีสานได้ถือปฏิบัติสืบทอดกันมา จนกลายเป็นประเพณี ฮีตสิบสอง ได้แก่ บุญประเพณี ดังนี้

๑. บุญเข้ากรรมหรือบุญเดือนอ้าย
๒. บุญคุณลานหรือบุญเดือนยี่
๓. บุญข้าวจีหรือบุญเดือนสาม
๔. บุญเผาสุหรือบุญเดือนสี่
๕. บุญสงน้ำหรือบุญเดือนห้า (สงกรานต์)
๖. บุญบั้งไฟหรือบุญเดือนหก
๗. บุญซำแฮกหรือบุญเบิกบ้านหรือบุญเดือนเจ็ด
๘. บุญเข้าพรรษาหรือบุญเดือนแปด
๙. บุญข้าวประดับดินหรือบุญเดือนเก้า
๑๐. บุญข้าวสาก หรือบุญเดือนสิบ
๑๑. บุญออกพรรษาหรือบุญเดือนสิบเอ็ด
๑๒. บุญกฐินหรือบุญเดือนสิบสอง

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

พื้นที่ตำบลเมืองพะไล มีเขตพื้นที่ป่าไม้ มีเนื้อที่ประมาณ ๕๗๐ ไร่ หรือร้อยละ ๒.๖๖ ของพื้นที่ทั้งตำบล พื้นที่ในเขตนี้เป็นพื้นที่นอกเขตป่าสงวนแห่งชาติที่มีสภาพไม่สมบูรณ์ พื้นที่ในเขตป่าเหล่านี้จำนวนมากได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบหรือวิธีที่ไม่เหมาะสม

เขตแหล่งน้ำ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๓๑ ไร่ หรือร้อยละ ๒.๐๑ ของพื้นที่ทั้งตำบล เขตนี้กำหนดขึ้นจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติ โดยแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ห้วยม่วง ห้วยบ้านแดงน้อย หนองแวง หนองดินแดง หนองหลุบทุ่ม หนองหัวสะพาน หนองฝางนัง หนองโจกโหลก หนองกกตู และคลองอีสานเขียว

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไลจากการได้ทำประชาคมหมู่บ้าน และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ข้อมูล กชช ๒ ค. และข้อมูลการจัดทำแผนแม่บทชุมชนของตำบลเมืองพะไล สรุปได้ ๗ ด้าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. ด้านเศรษฐกิจ | ๒. ด้านสังคม |
| ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | ๔. ด้านสาธารณสุข |
| ๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ๗. ด้านการเมือง การบริหาร | |

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
<p>๑. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑) การประกอบอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ - ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการดำเนินงาน <p>๒) ปัจจัยการผลิต</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้นทุนการผลิตสูง - ราคาผลผลิตตกต่ำ 	<p>๑. สร้างงานในชนบทเพื่อส่งเสริมรายได้ครัวเรือน</p> <p>๒. สนับสนุนให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ</p> <p>๓. ต้องการสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริมนอกภาคเกษตร</p> <p>๔. ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนกลุ่มอาชีพที่มีอยู่ในพื้นที่ให้เข้มแข็ง</p> <p>๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าทางการเกษตร สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตของประชาชน ครอบครัวและการประกอบอาชีพทั้งภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่</p>
<p>๒. ด้านสังคม</p> <p>๑) สวัสดิการสังคม ปัญหาผู้สูงอายุและเด็ก ถูกทอดทิ้ง</p> <p>๒) ความร่วมมือ การรวมตัวภายในชุมชน</p> <p>๓) ความผูกพันในครอบครัว</p> <p>๔) การแพร่ระบาดของยาเสพติด</p>	<p>๑. รมรงค์ให้มีจิตสำนึกรักบ้านเกิด</p> <p>๒. รมรงค์ปลุกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติดและเฝ้าระวังปัญหา ยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๓. สร้างงานในชนบทเพื่อป้องกันแรงงานอพยพเข้าเมืองหลวง</p> <p>๔. ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง</p> <p>๖. เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ</p> <p>๗. จัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p>๘. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p>
<p>๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑) เส้นทางคมนาคม</p> <p>๒) ไฟฟ้า</p> <p>๓) การสื่อสาร</p> <p>๔) ระบบประปา</p> <p>๕) แหล่งน้ำ</p>	<p>๑. ก่อสร้างถนน เส้นทางสัญจรให้มีมาตรฐาน</p> <p>๒. ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน</p> <p>๓. จัดให้มีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างพอเพียง</p> <p>๔. ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ต้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช</p>
<p>๔. ด้านสาธารณสุข</p> <p>๑) โรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆ</p> <p>๒) สุขภาพอนามัย</p> <p>๓) การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน</p>	<p>๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานของตนเองให้กับประชาชน</p> <p>๒. ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๓. ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุนกหวัดหรือเหตุรำคาญ</p> <p>๔. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ให้แก่ อสม. และประชาชนในพื้นที่</p> <p>๕. สนับสนุนให้ความรู้ด้านการสาธารณสุข การรักษาพยาบาลและการป้องกันโรคติดต่อ</p>

สภาพปัญหาของพื้นที่	ความต้องการของประชาชน
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) คุณภาพการศึกษา ๒) ทุนและอุปกรณ์การศึกษา ๓) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๔) วัดและศูนย์วัฒนธรรมในหมู่บ้าน ๕) งานประเพณีต่างๆ	๑. ให้การสนับสนุน/กองทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ๒. ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. จัดหางบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอ ๔. ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ๕. สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาและอาชีพของศูนย์การศึกษา นอกกระบบตามอัยาศัย ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ ๗. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป
๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑) ปัญหาขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ๒) มลภาวะเป็นพิษ ๓) ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ๔) ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์	๑. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ ๒. รณรงค์ให้ประชาชนร่วมกันปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว ๓. สร้างจิตสำนึกและสร้างความตระหนัก ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและป่าสาธารณประโยชน์ ๔. ส่งเสริม สนับสนุนรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติ

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ขอบข่ายและสภาพปัญหาของพื้นที่	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ในอนาคต
๑. ด้านเศรษฐกิจ ๑) การประกอบอาชีพ - ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ - ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ - ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ในการดำเนินงาน ๒) ปัจจัยการผลิต - ต้นทุนการผลิตสูง - ราคาผลผลิตตกต่ำ	หมู่ที่ ๑-๙	กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป	ปัญหาจะลดลงเมื่อ อบต.พยายามให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ รวมทั้งร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาในการผลิตสินค้า/การตลาด ทางเกษตรกรให้แก่เกษตรกรอย่างต่อเนื่อง
๒. ด้านสังคม ๑) สวัสดิการสังคม ๒) ความร่วมมือ การรวมตัวภายในชุมชน ๓) ความผูกพันในครอบครัว ๔) การแพร่ระบาดของยาเสพติด	หมู่ที่ ๑-๙	เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป	ปัญหาเพิ่มขึ้น เนื่องจากวัยทำงานต้องไปทำงานต่างถิ่นมากขึ้น ทำให้ชุมชนขาดความผูกพัน ครอบครัวขาดความใกล้ชิดกัน เนื่องมาจากความจำเป็นทางเศรษฐกิจ
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑) เส้นทางคมนาคม ๒) ไฟฟ้า ๓) การสื่อสาร ๔) ระบบประปา	หมู่ที่ ๑-๙	ประชาชนทั่วไป	ปัญหาลดลง เนื่องจาก อบต.พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานติดต่อกันมาเป็นเวลาหลายปีตามระดับความต้องการและความรุนแรงของปัญหาในพื้นที่

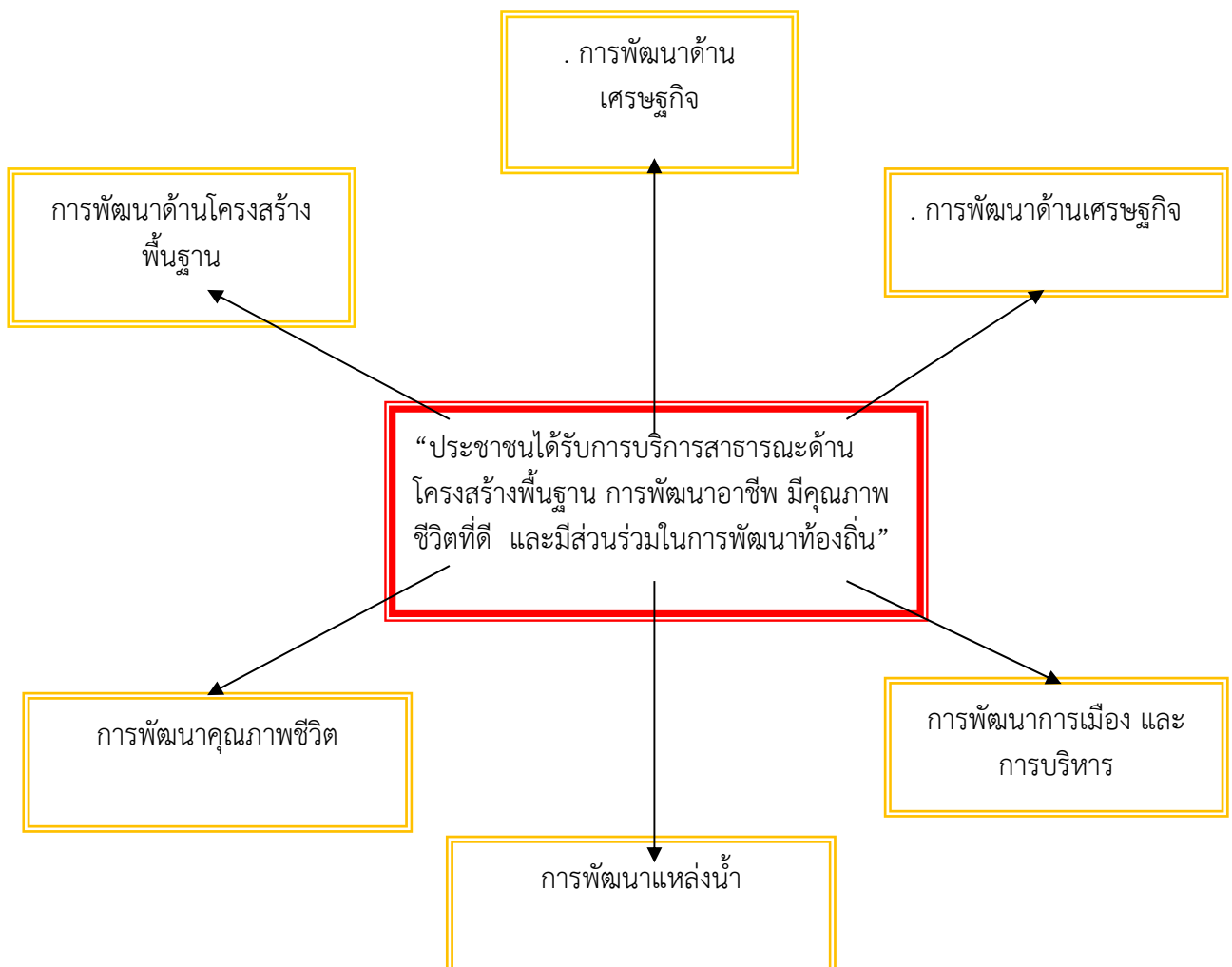
ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ในอนาคต
<p>๔. ด้านสาธารณสุข</p> <p>๑) โรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆ</p> <p>๒) สุขภาพอนามัย</p> <p>๓) การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน</p>	<p>หมู่ที่ ๑-๙,</p> <p>ศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>ในตำบล</p>	<p>ประชาชนทั่วไป</p> <p>และสัตว์เลี้ยง</p>	<p>ปัญหาลดลง โดย อบต.ทำการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ประชาชนให้ตื่นตัวต่อการป้องกันโรค และในปัจจุบันประชาชนได้ให้ความสำคัญและสนใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น</p>
<p>๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) คุณภาพการศึกษา</p> <p>๒) ทุนและอุปกรณ์การศึกษา</p> <p>๓) สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้</p> <p>๔) วัดและศูนย์วัฒนธรรมในหมู่บ้าน</p> <p>๕) งานประเพณีต่างๆ</p>	<p>หมู่ที่ ๑-๙,</p> <p>สถาบันการศึกษาในตำบล</p>	<p>เด็ก,เยาวชน</p> <p>และประชาชนทั่วไป</p>	<p>ปัญหาทรงตัว โดยด้านการศึกษายังขาดทิศทางที่ชัดเจนในนโยบายระดับสูงและขาดแคลนบุคลากรผู้สอนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และด้านศาสนาและวัฒนธรรม นั้น ประชาชนห่างเหินมากขึ้น ทำให้เยาวชนขาดแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน</p>
<p>๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑) ปัญหาขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล</p> <p>๒) มลภาวะเป็นพิษ</p> <p>๓) ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม</p> <p>๔) ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์</p>	<p>หมู่ที่ ๑-๙</p>	<p>เยาวชน</p> <p>และประชาชนทั่วไป</p>	<p>ปัญหาเพิ่มขึ้น เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>
<p>๗. ด้านการเมือง การบริหาร</p> <p>๑) บุคลากร</p> <p>๒) เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยี</p> <p>๓) ระบบการบริหารจัดการ</p>	<p>อบต.เมืองพะไล</p>	<p>ข้าราชการ/พนักงาน</p> <p>ส่วนตำบล/ลูกจ้าง และ</p> <p>สมาชิกสภา อบต.</p> <p>เมืองพะไล</p>	<p>ปัญหาลดลงเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมมากยิ่งขึ้นในการรองรับการถ่ายโอนงานและการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นที่มากยิ่งขึ้นทั้งปริมาณงานและงบประมาณ อบต. จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน โดยเน้นการพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล **“ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น”** การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน
๒. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้าน
๓. พัฒนาท่อลอดเหลี่ยมในหมู่บ้าน
๔. พัฒนาคูระบายน้ำในหมู่บ้าน
๕. พัฒนาไฟฟ้าสาธารณะในตำบล
๖. พัฒนาระจกโค้งในตำบล
๗. พัฒนาสาธารณูปโภคสาธารณูปการในหมู่บ้าน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบโลจิสติกส์และการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคอีสานและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ

๒. จัดส่งเสริมการประกอบอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่กลุ่มสตรี
๓. จัดกลุ่มสตรีศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพต่างๆ
๔. จัดฝึกอบรมให้แก่ประชาชน
๕. จัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ถ่ายทอดเดือนละ ๑ ครั้ง
๖. พัฒนาเพิ่มศักยภาพเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน
๗. ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตำบลเมืองพะไล

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาปัจจัยแวดล้อมทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมภาคเกษตรและเชื่อมโยงระหว่างห่วงโซ่อุปทานเพื่อพัฒนาไปสู่ครัวของโลก และฐานการผลิตพลังงานสะอาด และยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และอบรมให้ความรู้เครือข่ายเฝ้าระวังและป้องกันไฟป่า
๒. นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน อบต. ร่วมกันปลูกต้นไม้
๓. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและเครือข่ายในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศรีวิชัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาสระน้ำ/แหล่งน้ำสาธารณะในหมู่บ้าน
๒. ขุดลอกคลอง/ลำห้วย/หนอง/บึง ภายในตำบล
๓. ก่อสร้างฝายชะลอน้ำในพื้นที่ตำบลเมืองพะไล

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ
น้ำอย่างบูรณาการและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การสาน
ต่อแนวทางพระราชดำริ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริม อนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนแสดงออกถึงความจงรักภักดี
ต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงและยั่งยืนเพื่อสู่การเป็นเมืองน่าอยู่
และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
และความมั่นคงของบ้านเมือง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์
ด้านการพัฒนาสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา
สาธารณสุข ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง และการบริหาร โดยมีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วน
๒. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและความมั่นคงของ
บ้านเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีจุดเด่น และจุดแข็ง ดังนี้

- ๒.๓.๑ มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ
- ๒.๓.๒ มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
- ๒.๓.๓ มีโครงการคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน
- ๒.๓.๔ มีสินค้าพื้นเมืองของตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง เช่น ฟ้าไหม ผลิตภัณฑ์ดอกไม้ประดิษฐ์จาก

รังไหม ผลิตภัณฑ์จักสานพื้นบ้าน เป็นต้น

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากร
ธรรมชาติ และปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ
ตำบลเมืองพะไล ดังนี้

**“เพิ่มขีดความสามารถทางการเกษตรทั้งข้าว และผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน
เพื่อเป็นสินค้าเศรษฐกิจภายในจังหวัด นำส่งสู่ต่างจังหวัดทั่วประเทศ”**

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาอนาคตของตำบล ด้วยเทคนิค SWOT analysis

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> -มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง -ประชาชนมีความรักความสามัคคี มีการรวมตัวกัน -ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น -ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน -หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือ -ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> -งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ -การให้ความสำคัญในการพัฒนาส่งเสริมด้านสังคมยังน้อยอยู่ 	<ul style="list-style-type: none"> -รัฐบาลมีนโยบายในการปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง -แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา -ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี -นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> -ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ -การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด -วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
ด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> -มีสถานให้บริการด้านสาธารณสุข -มีความพร้อมด้านบุคลากรในการให้บริการสาธารณสุข -ประชาชนให้ความสำคัญ สนใจดูแลรักษาสุขภาพร่างกายมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> -ประชาชนมีการออกกำลังกายน้อย -ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง -บุคลากรทางการศึกษา (ครู) มีน้อย 	<ul style="list-style-type: none"> -นโยบายรัฐบาลตามโครงการรักษาพยาบาลฟรี -การถ่ายโอนตามโครงการต่างๆ เช่น อาหารเสริม (นม) โรงเรียน อาหารกลางวัน สื่อการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> -การระบาดของโรคติดต่อ -ทิศทางนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ยังไม่ชัดเจน -ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง
	<ul style="list-style-type: none"> -มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น -เด็กได้เข้ารับการศึกษตามเกณฑ์ -มีสถานศึกษาที่มีความพร้อมในการรองรับนักเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม -คนให้ความสนในในศาสนา วัฒนธรรมน้อยลง 	<ul style="list-style-type: none"> -การขยายโอกาสทางการศึกษา 	
ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> -มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ผลไม้หลากหลายชนิด -การรู้จักแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต -มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับ ๔-๕ ดาว -มีโรงงานอุตสาหกรรม -มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช -คุณภาพผลผลิตยังไม่ได้มาตรฐาน -ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด -การกระจายผลผลิตทางการเกษตร -เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้าและด้านการตลาด -ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> -โครงการสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ -โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่างๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่นๆ -การแข่งขันราคาสินค้า -นโยบายรัฐบาลตามโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็น 	<ul style="list-style-type: none"> -ราคาผลผลิตตกต่ำ -ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง -ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ -การเกิดภาวะเงินเฟ้ออันเนื่องจากราคาสินค้าและราคาน้ำมันที่ผันผวน -อัตราดอกเบี้ยตกต่ำ -การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
		เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในและนอกระบบ -ขาดการเก็บออม -ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร	หลักทรัพย์ค้ำประกันได้ -การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก	
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว -มีระบบสาธารณูปโภคที่เพียงพอ -การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน -มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแล รักษาทรัพย์สิน สาธารณประโยชน์ -การก่อสร้างยังไม่ได้มาตรฐาน	-การถ่ายโอนงาน งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย -รถบรรทุกที่มีบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน
ด้านการเมือง การบริหารจัดการ	-สมาชิกสภา อบต.มีการประสานงานร่วมมือกันทำงานไม่มีความขัดแย้ง -การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ -การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว -บุคลากรรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ -อบต.มีความอิสระในการดำเนินงาน	-ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ตรวจสอบการทำงานมีน้อย -บุคลากรมีไม่เพียงพอ -ระบบการบริหารงานในองค์กรยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้าง -ความพร้อม ไม่เข้าใจในการรับการถ่ายโอนซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง	-กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น -มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น -การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	-ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ -การมีอคติ ความไม่เชื่อมั่นในการบริหารงานของ อบต. -ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่างๆ

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
	การบริหารงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันทั่วถึง	-อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ		
ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	-มีกลุ่มผู้ใช้น้ำ -มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ -มีรถเก็บขยะและให้การบริหารจัดการเก็บขยะภายในตำบล	-คุณภาพน้ำยังไม่ดี เป็นสนิม -ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -มลภาวะเสื่อมโทรม -การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง	-การรณรงค์ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	-การบุกรุกที่ดินสาธารณะยังคงมีอยู่และยากต่อการทำความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

การวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร ด้วยเทคนิค SWOT analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</p> <p>๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๕. บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพเจตคติและพฤติกรรมที่ดีในการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๓. ความซ้ำซ้อนของงานและความไม่ชัดเจนในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ</p>

<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อนาคต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้าง รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>
---	---

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล (ระดับองค์กร)**

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อนาคต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๗. มีการทดลองงานและฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่</p> <p>๘. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง</p>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. เมื่อในพื้นที่เกิดปัญหา ทำให้บางสายงาน มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อนาคต.เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อนาคต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p> <p>๖. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นได้จัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามภารกิจและส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง ให้กับบุคลากร</p> <p>๗. มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการช่วยทำงานให้ทันต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ</p> <p>๘. มีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนด</p>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อนาคต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๕.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามจำเป็นและสมควร

หน้าที่ที่อาจจัดทำตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) การท่องเที่ยว
- (๑๒) การผังเมือง

๕.๒ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ได้บัญญัติอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๒. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) ,(มาตรา๖๗(๑) ,มาตรา ๖๘ (๓))
๔. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๖.การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๗. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๓.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๔.การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
มาตรา(๖๘(๔) ,มาตรา ๑๖(๑๓)
๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๘.การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)
- ๙.การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔),(มาตรา ๑๖ (๒๙))
- ๒.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๔. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๕.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- ๖.การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ
สาธารณสุขสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)
- ๗.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๖))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒.การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๓. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) , ๖๘(๑๒))

- ๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)
- ๘. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- ๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- ๔. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑ .การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๒.การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๔.กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด มาตรา๑๖ (๓๑)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล แล้ว พิจารณาเห็นว่า ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ได้แบ่งออกเป็น ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกสาขาการพัฒนาและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การป้องกันและการแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. การพัฒนาและส่งเสริมสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก
๓ กอง ๑ หน่วย คือ

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๐ อัตรา โดยแยกออกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้รับการจัดสรรอัตราข้าราชการครู/พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒ / ว ๓๖๐๓ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง การจัดสรรอัตราข้าราชการครู / พนักงานครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ที่สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงต้องดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ไม่เพียงพอต่อภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม **ปรากฏในภาคผนวก ก**

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน <p>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	<p>ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและการประสานงาน <p>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๑.๑๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <ul style="list-style-type: none"> - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามและตรวจสอบ 	<p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <p>๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>๑.๑๐ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <ul style="list-style-type: none"> - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามและตรวจสอบ 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม - งานจัดการศึกษา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา 	
<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

๑.สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อท.ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชน ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักการ	จำนวน ๑ อัตรา
--------------------------------	---------------

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
๓. คนงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ อัตรา

๒.กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งาน เกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียน คุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการ พัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) อท.ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการคลัง ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------	---------------

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อท.ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ปง/ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| ๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | รวม ๕ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชนการจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษา แก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) อท.ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|--------------------|--------------------|
| ๑. ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| รวมทั้งสิ้น | รวม ๕ อัตรา |

หน่วยตรวจสอบภายใน

หน้าที่ตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบล มีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงินยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ ให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีความต้องการบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๒๕๖๒
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑		-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๒๕๖๒
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ข้าราชการ	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๒	๒	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๘	๒๖	๒๖	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งว่างจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๓๓,๗๗๐	๔๐๕,๒๔๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐
สำนักปลัด อบต.							
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
ลูกจ้างประจำ							
๑	นักการ	๑	๑๒,๕๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๖,๑๒๐	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐
พนักงานจ้าง							
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๖๒๐	๑๓๙,๔๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
กองคลัง							
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๓	นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๘๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
พนักงานจ้าง							
๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๕,๙๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
กองช่าง							
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
พนักงานจ้าง							
๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑๖,๐๗๐	๑๙๒,๘๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๒๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๙๘๐	๑๑๙,๗๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม							
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๒๔,๐๑๐	๒๔๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
พนักงานจ้าง							
๒	ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๓	คณงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มีอัตรากำลังกรณีเป็นตำแหน่งว่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๓	นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

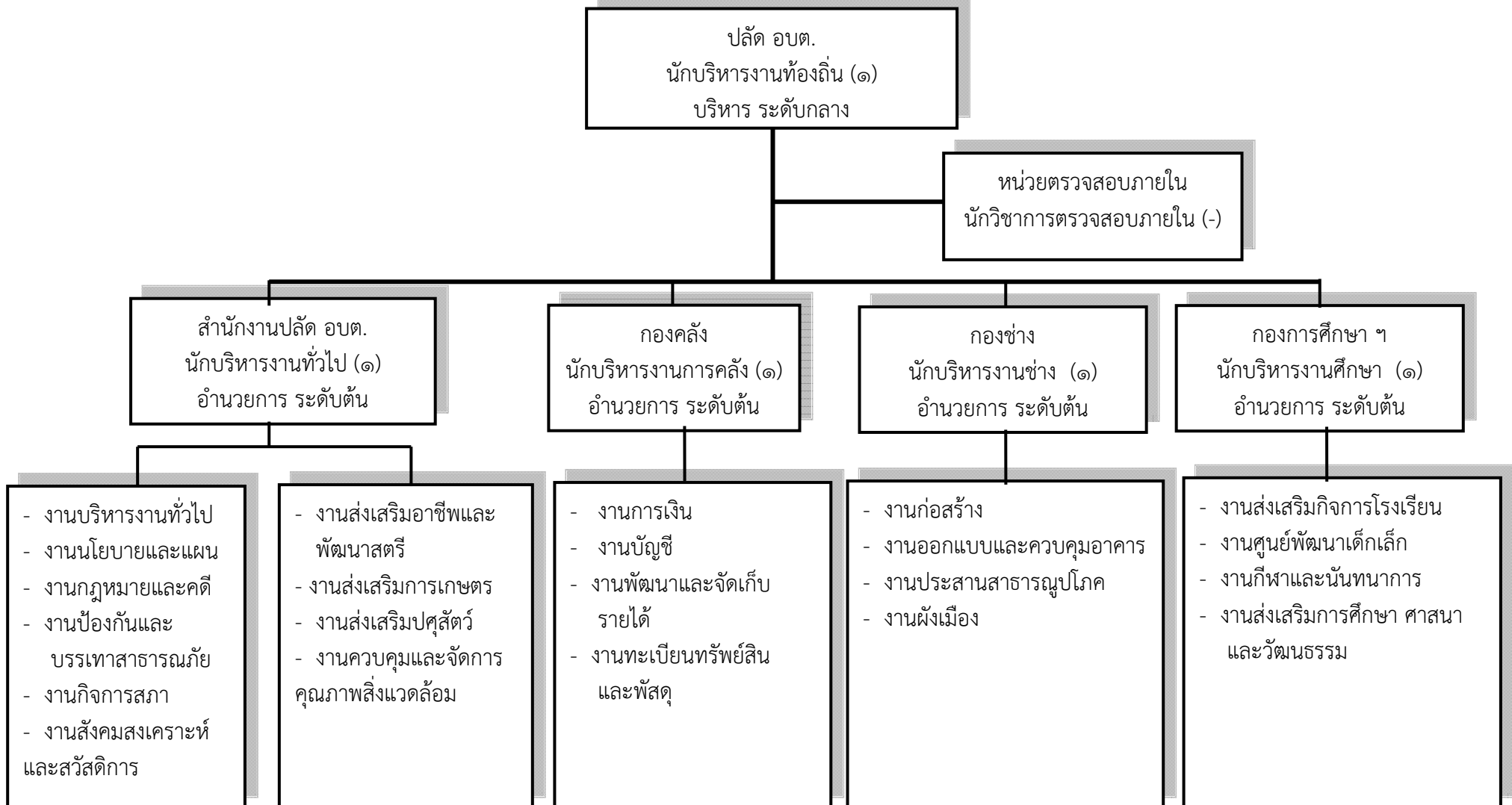
๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๔,๙๗๓,๒๐๐	๒๖,๒๒๑,๘๖๐	๒๗,๕๓๒,๙๕๓	๒๘,๙๐๙,๖๐๐

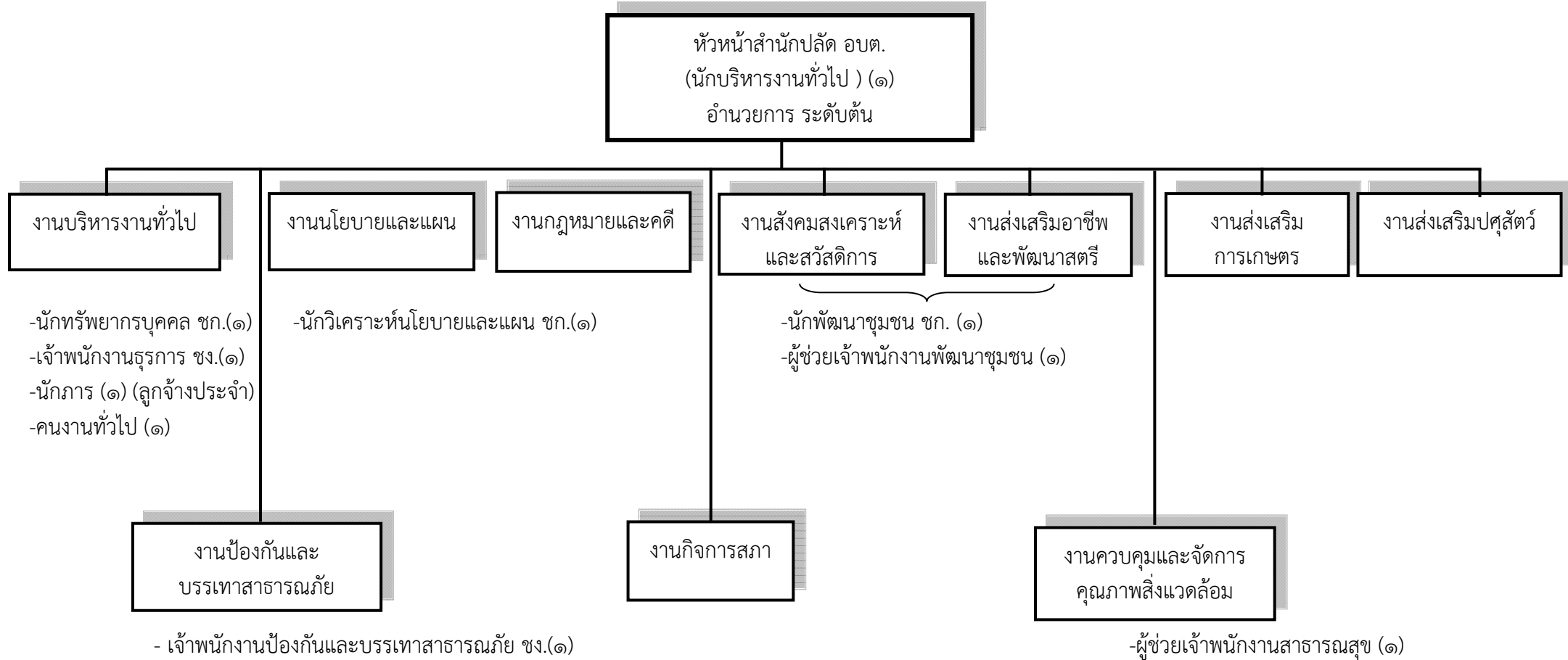
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปี
ถัดไปเพิ่ม ๕ %

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

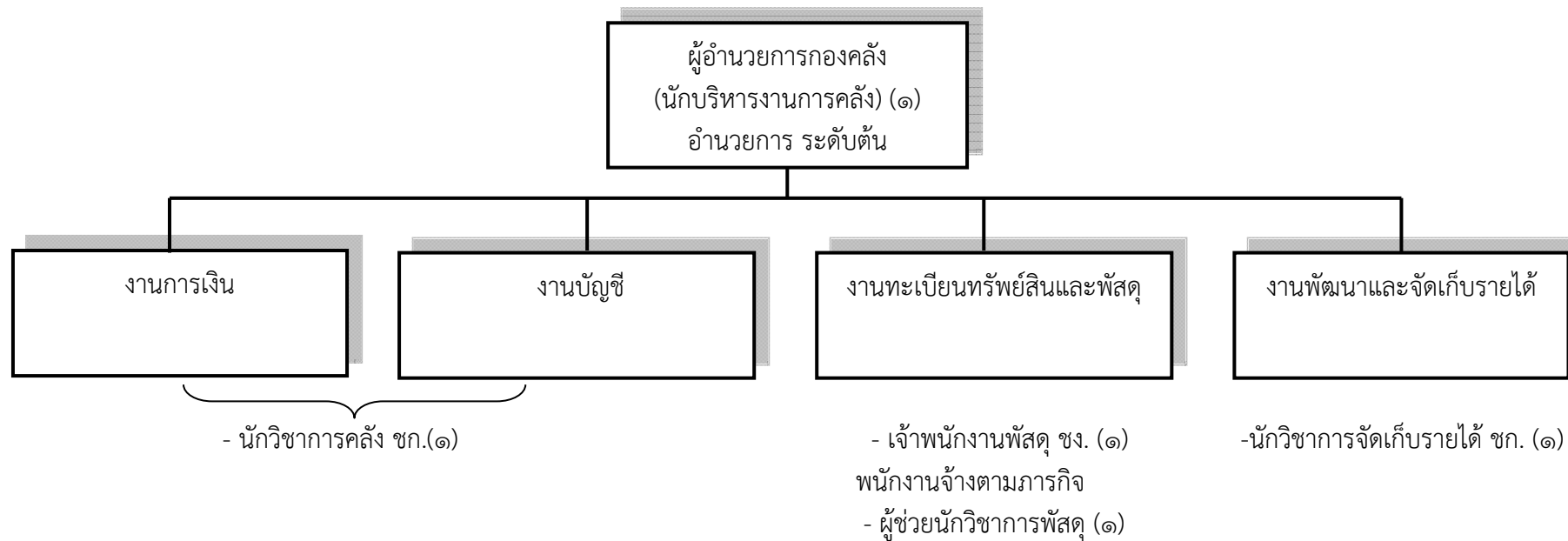


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
		เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
ระดับ	ต้น	-	-	๓	-	-	๒	-	๑	๒	๑	๑๐
จำนวน	๑	-	-	๓	-	-	๒	-	๑	๒	๑	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ผู้อำนวยการ	วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
		เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น										
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล พัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้าง องค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการขั้นตอนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ดังนี้

(๑) ปรับปรุงองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองต่อบทบาทภารกิจหรือบริบท ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไลมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(๓) ยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์การ เป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม การวางแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันสู่การปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างแท้จริง และทำงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ

(๔) นำเทคโนโลยีมาใช้ภายในองค์การ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น ยกระดับคุณภาพ การให้บริการประชาชน สร้างความ โปร่งใสในการดำเนินงานและให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ และประหยัดค่าใช้จ่าย

(๕) ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไลให้เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์ภาครัฐ

(๖) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไลเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 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

ภาคผนวก

