

สำเนาฉบับ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ โดยกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อความสอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมสามารถวางแผนอัตรากำลังคนตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ บรรลู่วัตถุประสงค์จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมเดช ประทุมไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

.....	พิมพ์
.....	ทาน
.....	ตรวจ



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1/2568

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

35 หมู่ที่ 5 ตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม

จังหวัดมหาสารคาม

www.thatum-mkm.go.th

043 750 856



คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้มีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตรวจสอบและเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้เหมาะสม ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่า	
ตุม ๗	
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุม	๑๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุมจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๖๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- แบบ ส.๑
- แบบแสดงปริมาณงานที่กำหนดตำแหน่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องและสอดคล้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสำคัญ และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ยื่นขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจงานการบริการประชาชนในพื้นที่ตำบลท่าตูมที่เพิ่มขึ้น และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งเพื่อความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วน

ราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา ฯลฯ ทำให้โครงสร้างส่วนราชการไม่เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ และประกาศที่เกี่ยวข้อง

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการและแผนงานของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงานโครงการ แผนงบประมาณในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมได้อย่างถูกต้อง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมพร้อมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

- ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

- ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

- ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

(Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ
- (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่าง ประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดทำโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณา กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุง กระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

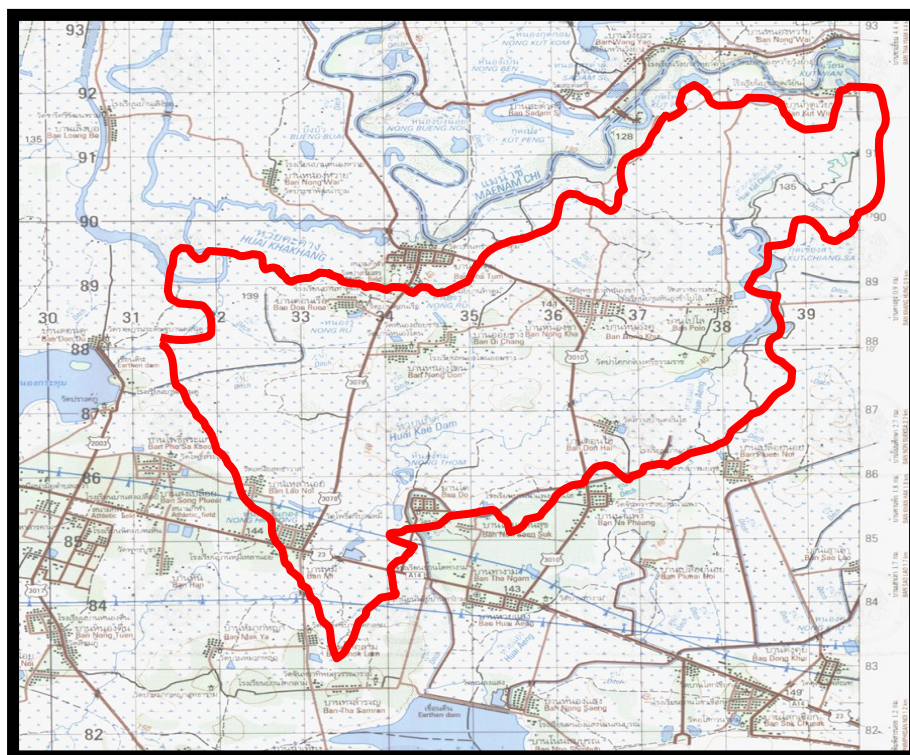
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตั้งอยู่เลขที่ ๓๕ บ้านหนองข่า หมู่ที่ ๕ ตำบลท่าตูม อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๐

ทิศเหนือ	ติดกับพื้นที่	ตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และตำบลลำชี อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศใต้	ติดกับพื้นที่	ตำบลห้วยแอ่ง อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดกับพื้นที่	ตำบลผักแว่น อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	ติดกับพื้นที่	ตำบลเขวา อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๐.๑๕ ตารางกิโลเมตร (๑๒,๕๙๓.๗๕ ไร่) สภาพภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีพื้นที่ทั่วไปเหมาะแก่การทำเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ มีแม่น้ำที่สำคัญไหลผ่าน มีคลองส่งน้ำด้วยไฟฟ้า ในฤดูน้ำหลากจะประสบปัญหาน้ำท่วม แต่ในฤดูแล้งราษฎรในพื้นที่ยังประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเนื่องจากน้ำในแม่น้ำชีลดลงมาก จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม



สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) **เส้นทางคมนาคม** ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ที่เป็นถนน
คอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหาร
มีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าตูม ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้
ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอกับการพัฒนา การแก้ปัญหา คือ ประสาน
ความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะ
ดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมก็ได้ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ
เพื่อขอรับงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผล
เพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๒) **การขยายเขตไฟฟ้า** ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐
เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่
ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การ
บริหารส่วนตำบลท่าตูมจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหา คือ ประสานความ
ร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการ
แก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้ง
ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๓) **การประปา** พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ใช้น้ำจาก
ประปาหมู่บ้าน จากการขุดเจาะบ่อบาดาลติดตั้งหอดึงสูง ในพื้นที่หมู่ที่ ๔ บ้านโปล เป็นพื้นที่น้ำ
ใต้ดินมีรสเค็ม ไม่สามารถอุปโภคบริโภคได้ ขาดแคลนน้ำกิน น้ำใช้ ปัญหาคือ หาแหล่งน้ำดิบในการ
ผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก การแก้ปัญหา คือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไข
ตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่าง ๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการ
ก่อสร้างประปาหอดึงสูง ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี
เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการ
ได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๔) **ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค** จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน
พบว่า ประชากรในพื้นที่มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ปัญหาคือ มีบางครัวเรือน ที่ยังต้องการความช่วยเหลือ
ในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การแก้ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้มีโครงการซ่อมแซม
บ้านผู้ยากไร้ แต่งบประมาณมีจำกัดถ้ามีงบประมาณที่มากกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม
ก็จะดำเนินการให้ได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน บ้านเรือนส่วนมากมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
มีเพียงบางครัวเรือนที่ยังไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะ ในชุมชนมีการเกิดมลพิษเพียง
เล็กน้อย เพราะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ทุกครัวเรือนมีน้ำ
สำหรับบริโภค โดยบางครัวเรือนซื้อน้ำที่บรรจุในถังหรือขวด แต่หลายครัวเรือนบริโภคน้ำที่ได้จาก
น้ำฝน ทำให้เกิดปัญหาน้ำดื่มที่ยังไม่สะอาดเท่าที่ควร การแก้ปัญหาเบื้องต้นคือประชาสัมพันธ์ให้มีการ
ปิดฝาท่อระบายน้ำให้มีที่กรองน้ำฝนหรือการต้มน้ำให้เดือดก่อนเก็บไว้ดื่ม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากการเลี้ยงสัตว์ ประชากรที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ ส่วนผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพและมีรายได้ ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ส่วนมากมีอาชีพค้าขาย เพาะปลูกพืชผักต่าง ๆ เช่น ผักบุ้ง โหระพา แมงลัก ทำให้มีรายได้มากจากการค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาคือรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อปีร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ค่าครองชีพสูง มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง ประชากรมีพื้นที่ในการทางเกษตรบางส่วนในที่มีน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง มีพื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชากรเพิ่มขึ้นมาก เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะในชุมชน การแก้ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะแบบบูรณาการสามระบบ และจัดหาเตาเผาขยะแบบไร้ควัน ผลที่ได้ปัญหาขยะลดลง ประชาชนมีจิตสำนึก และมีส่วนร่วมมากขึ้น อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม อดหนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน แต่การพัฒนาด้านนี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

๔.๓ ด้านสังคม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำ โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้จัดบริการสาธารณะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมก็ได้พยายามแก้ไข โดยการเชิญประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จากผลการประชุมทุกครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่น ๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่น ๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมมีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือเนื่องจากว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาเตาเผาขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะ รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๔.๖ ด้านสุขภาพและสาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม และหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด ๐ - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐานจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การชื้อยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าตูม จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองขนาดใหญ่ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๒) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น และขยายระบบไฟฟ้าภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และจัดให้มีถนนคอนกรีต

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ และส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพในชุมชน
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๔) ให้บริการและสงเคราะห์เบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๓) ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรภาครัฐกับภาคประชาชนให้มากขึ้น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการในการประกอบอาชีพจับสัตว์น้ำ
- ๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา และจัดให้มีการออกกำลังกายในชุมชน
- ๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะ และรณรงค์โรคพิษสุนัขและโรคติดต่อ
- ๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๓) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การ บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้มีการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ขึ้น

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบกับสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง ๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย ๓. องค์การทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชนในพื้นที่มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอันนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ๔. ในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก ๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น	๑. ขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในวิชาชีพด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม ๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๓. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ๔. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๕. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลำน้ำไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก ๕. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล มีลำน้ำไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก ๖. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภททำได้ยากเนื่องจากติดขัดในข้อบังคับและระเบียบกฎหมาย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
(มาตรา ๑๖(๑๙))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต (SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑.บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและมีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์ ๒. ชุมชนมีการรวมกลุ่มส่งเสริมการรักษาสุขภาพ ๓. นโยบายในทุกระดับ สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพของชุมชน ๔. ปัจจุบันประชาชนตื่นตัว และตระหนักถึงปัญหาของสุขภาพมากยิ่งขึ้น ๕. โอกาสเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง ๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการศึกษา และส่งเสริมกีฬาภายในชุมชน ๘. การคมนาคมที่สะดวกเอื้อต่อการพัฒนาทางการศึกษา และสาธารณสุข	๑. ยังขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข ๒. งบประมาณการส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษาและสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ ๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย ๔. การกิจการถ่ายโอน ด้านการศึกษาและการสาธารณสุขยังไม่เป็นรูปธรรม ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความพร้อมในการเตรียมการดำเนินงานตามภารกิจถ่ายโอน อาทิเช่น กำลังคน สถานที่ดำเนินงาน งบประมาณ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี ๖. ขาดการจัดสรรที่ดินเพื่อการสาธารณะประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลานกีฬาอเนกประสงค์ สวนสาธารณะ ๗. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบายการศึกษา และสาธารณสุข

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการ
จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย (SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง ๒. การควบคุม ตรวจสอบ และการรักษาความสงบเรียบร้อยสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่ที่มีจำกัด ๓. การจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงาน เช่น อปพร. มีความเข้มแข็ง ๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการด้าน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕. เส้นทางคมนาคมสะดวกและเป็นเส้นทางสายหลัก เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖. เขตพื้นที่เชื่อมต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีศักยภาพต่อการขอความช่วยเหลือในการระงับเหตุเร่งด่วน	๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคเฉพาะด้าน เช่นเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.งบประมาณที่ใช้ในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ไม่เพียงพอ ๓. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเขตพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด มีเส้นทางสัญจรไปมาระหว่างจังหวัดที่มีเขตติดต่อ เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีความพร้อมในการรักษาความสะอาดของชุมชน เนื่องจากขาดปัจจัยหลายด้าน เช่น งบประมาณสนับสนุน บุคลากร เทคโนโลยี เป็นต้น

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผน
การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว (SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. จำนวนประชากรในพื้นที่มีจำนวนไม่มาก สามารถส่งเสริมการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม ๒. มีศูนย์ OTOP ประจำตำบลเพื่อจัดแสดงสินค้าจากฝีมือคนในชุมชน ๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในชุมชน การพาณิชยกรรม การลงทุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	๑. พื้นที่มีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมสำหรับการลงทุนในระยะยาว ๒. กลุ่มอาชีพไม่นำสินค้ามาจัดแสดงหรือวางขาย ณ ศูนย์ OTOP ๓. ผลิตภัณฑ์ OTOP หรือสินค้าของกลุ่มขาดการพัฒนาในรูปแบบการบรรจุให้มีความทันสมัย และ เป็นไปตามความ รสนิยมของกลุ่มลูกค้า ๔. ปัจจุบันแรงงานที่มีฝีมือไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้สูงกว่า ๕. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) คຸ້ມครอง ดູແລ และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชน และชุมชน ๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเน่าเสียและการกำจัดขยะ	๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ เฉพาะด้านในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ๒. บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชน และชุมชน ๒. รัฐบาลมุ่งเน้นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียและการกำจัดขยะ ๓. ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและมวลชน เริ่มตระหนักถึงปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม ๔. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน สามารถทำได้อย่างทั่วถึงเนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย	๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ๒. บุคลากรไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม ๓. ขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชน ๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสีย และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบและครบวงจร

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๑. มีพระราชบัญญัติศาสนา พระราชกฤษฎีกา และระเบียบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ๒. มีคณะกรรมการศาสนาจังหวัด ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับศาสนาจังหวัด ๓. จังหวัด อำเภอบางกล่ำ หน่วยงานศึกษาให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา	๑. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ยังไม่ชัดเจนทำให้ยากแก่การดำเนินงานและติดตามประเมินผล ๒. งบประมาณด้านการเผยแพร่ศาสนาไม่เพียงพอ ๓. ขาดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในการอนุรักษ์ สืบสาน พื้นฟูส่งเสริมการพัฒนาเผยแพร่แลกเปลี่ยนและวิจัยงานด้านวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat :T)
๔. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงกรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริม ศาสนา ๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์โดดเด่นของท้องถิ่น ๖. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำคุณประโยชน์ ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น ๗. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	๔. ขาดการปลูกจิตสำนึกให้เยาวชนรุ่นใหม่เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่น ๕. ขาดการส่งเสริมการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและระบบการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่ต่อเนื่องและเป็นนามธรรม ๖. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วิจัยประชาสัมพันธ์แหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสถานที่ท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(SWOT Analysis)**

จุดแข็ง (Strengths : S) โอกาส(Opportunities : O)	จุดอ่อน (Weaknesses :W) อุปสรรค(Threat : T)
๑. ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนมากที่สุด ๒. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมายเพื่อทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานราชการมากยิ่งขึ้น ๓. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาออกสู่ประชาชน ๔. มีการรณรงค์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๑. ปัจจุบันระบบอุปถัมภ์ยังคงอยู่ในระบบราชการไทย เป็นเหตุให้มีการสนับสนุนการทุจริตอย่างมาก และแก้ไขได้ยาก ๒. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการ และการเมือง และการส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ขาดการมีส่วนร่วม ๓. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่าย โดยใช้ช่องว่างของกฎหมายและขาดการตรวจสอบอย่างจริงจัง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำตามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยได้นำปัจจัยที่นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานี้

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาส แตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้อง และพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่าตูม คือ **“โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน เศรษฐกิจดี มีความรู้ ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่าตูมเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”**

วัตถุประสงค์ :

ความมั่นคง

๑. การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศสังคม ชุมชน ครัวเรือนและปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
๒. ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลสังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

๓. ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
๔. ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ

ความมั่นคง

๑. ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนา ลดลงประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
๒. เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูงสามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจสังคมแห่งอนาคตและเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
๓. ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

๑. การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับ และैयाวยของระบบนิเวศน์
๒. การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
๓. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
๔. ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ชาติ

ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

เป้าหมาย :

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท(๙,๓๒๕ ดอลลาร์สหรัฐ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์สหรัฐ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปโภคและอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
- (๒) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
- (๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
- (๔) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
- (๕) การปรับโครงสร้างการผลิต

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง โดย
 - ปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษา
 - ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา
 - พัฒนาคุณภาพครู
 - ปฏิรูประบบการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาด้านสุขภาพ
- (๔) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

- (๑) การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐานและเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
- (๓) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
- (๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

- (๑) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
- (๒) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
- (๓) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

๕. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
- (๒) การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
- (๔) การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- (๕) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
- (๖) การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการ เพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๖. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การสร้างความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติราชการ
- (๒) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพ
- (๓) การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม
- (๔) การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด (Vision)

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ชัยภูมิ “ร้อยแก่นสารสินธุ์”

“ศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร เชื่อมโยงการบริหาร การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ สู่อนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง”

แผนพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์

“เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ ศูนย์กลางบริการทาง การศึกษาและวัฒนธรรม ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

พันธกิจ

- (๑) ส่งเสริมการเกษตรกรรมของจังหวัด และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ที่เอื้อต่อการผลิต
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- (๓) ส่งเสริมอุตสาหกรรมอาหารและพลังงานทดแทนที่เชื่อมโยงกับฐานการผลิตของท้องถิ่น
- (๔) เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นสังคม เข้มแข็งและได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อการ ผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ

กลยุทธ์

- ๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการเกษตรให้มี ประสิทธิภาพ
รวมทั้งพัฒนาปัจจัยการผลิตและกระบวนการผลิตตั้งแต่ ต้นน้ำ – ปลายน้ำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐาน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งและศักยภาพให้แก่เกษตรกร
กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มสหกรณ์การเกษตร

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
เชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมเป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม**

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการคมนาคม การวางผังเมืองเพื่อเชื่อมโยงเส้นทาง
สายหลักของประเทศและรองรับรถไฟรางคู่ ให้เอื้อต่อการค้า
การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมการตลาดพัฒนาผลิภาพการผลิตและพัฒนา
ผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม
โดยให้ความสำคัญกับแหล่งโบราณสถาน ศาสนา และ
ประเพณีพื้นบ้าน
๔. ป้องกันแก้ไขปัญหาสังแวดล้อมและส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟู
ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษาระดับ
สู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและ
ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

กลยุทธ์

๑. บูรณาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การวิจัย และการสร้าง
องค์ความรู้ทั้งระบบ
๒. ส่งเสริมการบริการทางวิชาการ วิจัยและพัฒนาทำนุบำรุงศาสนา
ศิลปวัฒนธรรมสู่ชุมชน
๓. พัฒนาเครือข่ายสถาบันการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเป็น
ศูนย์กลางบริการทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมผู้สูงอายุ
เทิดทูนสถาบันของชาติ เอื้ออาทรและสมานฉันท์**

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม **วิสัยทัศน์**

“ท้องถิ่นมหาสารคามการศึกษาก้าวไกล ประชาชนเป็นสุข อยู่รอดปลอดภัย
สังคมเข้มแข็งรู้เท่าทัน พัฒนาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในระบบและการศึกษาทางเลือก
๒. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ
๓. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง แหล่งน้ำ สาธารณะและสาธารณูปโภค
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม
๖. สร้างเครือข่ายและความเข้มแข็งของท้องถิ่น
๗. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่น
๘. สนับสนุนให้ความช่วยเหลือและประสานการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรและหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้าถึงการบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง
๒. เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและประชาคมโลก

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษา และการบริการทางการศึกษา
๒. พัฒนาผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา
๓. สนับสนุนงานวิชาการและกิจกรรมทางการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๒. เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน
๓. สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม การกีฬา และนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อสร้างรากฐานความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นให้มีความพร้อมต่อการพัฒนาจังหวัด
๒. เพื่อบรรลุประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC)

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมการเกษตร การพาณิชย์ และการลงทุน
๒. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำสาธารณะ โบราณสถานแหล่งท่องเที่ยว และจัดการสิ่งแวดล้อม
๓. สนับสนุนส่งเสริม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

เป้าประสงค์ :

๑. เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย
๒. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบ ต่อท้องถิ่นและต่อผลประโยชน์ของประเทศชาติโดยรวม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของท้องถิ่น
๒. สนับสนุนช่วยเหลือและประสานการทำงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรและหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.ท่าตูม)

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน เศรษฐกิจดี มีความรู้ ชุมชนน่าอยู่

ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความสำคัญ เพื่อพัฒนาการบริการทางกายภาพ ด้านสาธารณูปโภค-สาธารณูปการต่าง ๆ ในตำบล เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน

เป้าหมาย

- (๑) เส้นทางคมนาคมในตำบล
- (๒) ระบบประปาหมู่บ้าน

- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน
- (๔) โทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- (๕) การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ราษฎรในตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ความสำคัญ เพื่อปรับปรุงคุณภาพน้ำที่ใช้อุปโภค บริโภคของราษฎร และเกษตรกรมีแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ได้ตลอดปี

เป้าหมาย

- (๑) ทุกหมู่บ้านในเขตตำบล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ความสำคัญ เพื่อป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อไม่ให้เกิดขึ้นในตำบลและราษฎรมีสุภาพอนามัย ร่ายกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์

เป้าหมาย

- (๑) ทุกหมู่บ้านในเขตตำบล

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ความสำคัญ

- (๑) เพื่อส่งเสริมให้ราษฎรได้รับการศึกษา ทุกระดับ ทุกประเภท
- (๒) เพื่อส่งเสริมการกระจายอำนาจการศึกษา
- (๓) เพื่อส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษา
- (๔) สนับสนุนส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๕) ทำนุบำรุงและส่งเสริมกิจการด้านศาสนา
- (๖) สนับสนุนส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

เป้าหมาย

- (๑) สถานศึกษาในเขตตำบล
- (๒) ศาสนสถานในเขตตำบล
- (๓) ผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และราษฎรในตำบล
- (๔) เด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในตำบล

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ความสำคัญ เพื่อแก้ไขการขาดแคลนเมล็ดพันธุ์พืช แก้ไขปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎรและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

เป้าหมาย

- (๑) ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม
- (๒) เกษตรกรใช้เมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับท้องถิ่น
- (๓) ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
- (๔) ลดจำนวนคนว่างงาน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

ความสำคัญ

- (๑) เพื่อช่วยเหลือผู้ชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
- (๒) เพื่อป้องกันปัญหาเสพติดในชุมชน
- (๓) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมสิทธิ หน้าที่และความเท่าเทียมกันของราษฎร

(๔) เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมโครงการ เมืองน่าอยู่เฟื่องฟู เขตชุมชน
เป้าหมาย

(๑) ทุกหมู่บ้าน ชุมชนของตำบล

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญ

- (๑) เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์
สูงสุดแก่ราษฎรเพื่อบำบัด พื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของราษฎรให้คำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์
ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

- (๑) ป่าไม้ชุมชนในหมู่บ้าน ตำบล
- (๒) ที่สาธารณะประโยชน์ในตำบล
- (๓) แหล่งน้ำสาธารณะ
- (๔) สภาพแวดล้อมในเขตชุมชน
- (๕) พันธุ์สัตว์และพันธุ์พืชในท้องถิ่น

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง – การบริหาร

ความสำคัญ

- (๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล
- (๒) เพื่อให้ความสะดวกในการให้บริการแก่ราษฎรที่มาติดต่อราชการ
- (๓) เพื่อให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถตรวจสอบ
ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถแก่พนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกองค์การ
บริหารส่วนตำบล

เป้าหมาย

- (๑) ผู้นำชุมชนราษฎรทุกหมู่บ้านในตำบล
- (๒) พนักงาน ลูกจ้าง และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. ตำบลท่าตูม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร เหมาะสมสำหรับการ ปลูกข้าวที่มีคุณภาพดีเป็นที่ต้องการของตลาดภายในประเทศ สามารถที่จะพัฒนาให้ผลิตปลอด สารพิษและมีคุณภาพตามที่ตลาดต้องการได้ และสู่ทางการส่งเสริมการผลิตเพื่อการบริโภค ภายในประเทศค่อนข้างดี ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

๒. มีแรงงานจำนวนมากและราคาถูก จากข้อมูลสถิติจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กำลังแรงงานจำนวนมาก ทั้งนี้ เป็นแรงงานประเภทฝีมือและไร้ฝีมือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับนักลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทที่อาศัยแรงงานในการผลิต ประกอบกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ดังนั้น จึงเป็นโอกาสและช่องทางของนักธุรกิจที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจ

๓. ตำบลท่าตูม จัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่มีความสงบเรียบร้อย ประชาชนสามารถสืบสานอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่นไว้ได้เป็นอย่างดี มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีความรัก ความสามัคคี อยู่กันแบบพี่แบบน้อง เอื้อเฟื้อพ้องพาอาศัยกันและกัน โดยเฉพาะการที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถสร้างผลงาน ประกอบกับทุกภาคส่วนได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและพัฒนาในด้านต่าง ๆ มากขึ้น จึงจัดให้ดำเนินการและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างเรียบร้อย

๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง สามารถใช้เป็นแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค และบริโภคได้เป็นอย่างดี ถ้าหน่วยงานที่มีงบประมาณในการดำเนินการจำนวนมากมาช่วยสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำทั้งหมดอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่เกิดปัญหาความแห้งแล้งซ้ำซากจะทำให้ราษฎรทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

๕. มีพื้นที่ที่ตั้งหมู่บ้านบางส่วนอยู่ริมถนนทางหลวงแผ่นดิน ซึ่งเป็นถนนที่เชื่อมระหว่างอำเภอใกล้เคียง เช่น อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม, อำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นเส้นทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาต่อไปในอนาคตได้

๖. เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมกับการส่งเสริมการขานาปีและขานาปรังเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม สามารถประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ให้เป็นรูปธรรมได้ในอนาคต

๗. ตำบลท่าตูมเป็นแหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและขยายโอกาส จำนวน ๕ โรงเรียน ราษฎรสามารถส่งบุตรหลานเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (weak - W)

- ตำบลท่าตูม มักประสบปัญหาภัยภัยธรรมชาติ มีปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูน้ำหลากเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังมาตลอด ทำให้เกิดความเสียหายกับพืชผลทางการเกษตรและเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาด้านการเกษตรมาโดยตลอด

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขานาปีและนาปรัง ซึ่งผลผลิตที่เกิดจากการเกษตรยังมีปัญหาในเรื่องของราคาค่อนข้างต่ำไม่แน่นอนไม่มีผลกำไร จึงมีแรงจูงใจให้เกษตรกรหันมาพัฒนาคุณภาพและผลิตผลให้ได้เพียงพอประกอบกับมักประสบปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ที่เป็นตัวทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตและผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยรวม

- เกษตรกรในพื้นที่ส่วนมากนิยมใช้ปุ๋ยเคมีและยาปราบศัตรูพืชโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความไม่รู้หรือขาดจิตสำนึกต่อผู้บริโภค ถึงแม้ทางราชการจะรณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้เกษตรกรหันมาใช้สารอินทรีย์มากขึ้น แต่ก็สามารถทำได้ระดับหนึ่งเท่านั้น

- ตำบลท่าตูมประสบปัญหาในการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานที่อื่น หลังจากฤดูกาลขานาและว่างงานจำนวนมาก โดยแหล่งงานที่สำคัญที่ประชาชนไปทำงาน ได้แก่ กรุงเทพฯ และเขตปริมณฑล ภาคตะวันออก และภาคใต้

- จากการที่ประชาชนในท้องถิ่นอพยพไปทำงานที่อื่น ทำให้โอกาสที่จะกลับมาพัฒนาตำบลของตนเองก็มีไม่มาก และยังขาดผู้มีความรู้ความสามารถที่เป็นผู้นำด้านการบริหารในทุก ๆ ด้านได้อย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง

โอกาส (Opportunity - O)

- รัฐบาลได้มีนโยบายส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารเพื่อป้อนสู่ครัวโลก จึงถือเป็นโอกาสดีของเกษตรกรที่จะนำผลผลิตสารปลอดภัยไปเพื่อส่งป้อนตลาดภายในประเทศ ซึ่งหากรัฐบาลให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนขั้นตอนของการผลิตคาดว่าจะทำให้เกษตรกรได้รับประโยชน์จากการขายผลผลิตทางการเกษตรสู่ตลาดภายในประเทศในปีต่อ ๆ ไป

- การประสานความร่วมมือกับนักการเมืองระดับประเทศ เพื่อผลักดันความต้องการ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของประชาชนส่งต่อไปยังรัฐบาลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง

- จากโครงการของรัฐบาล คือ โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ที่ลงแต่ละตำบล ทำให้ราษฎรในพื้นที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

- จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ความต้องการของแรงงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์กับตำบลท่าตูม เนื่องจากมีแรงงานจำนวนมากและสามารถพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับและก่อให้เกิดรายได้ อีกทั้งเมื่อแรงงานเดินทางกลับภูมิลำเนาของตน ก็จะนำทักษะจากการทำงานมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้

- นโยบายส่งเสริมสินค้า OTOP ของรัฐบาล ได้เป็นตัวเร่งและกระตุ้นก่อให้เกิดการลงทุนและมีการหมุนเวียนรายได้ของประชาชน ซึ่งสินค้า OTOP ของประชาชนถือเป็นโอกาสหนึ่งที่กลุ่มประชาชนในท้องถิ่นสามารถพัฒนาสินค้าของท้องถิ่นนำไปสู่ระดับโลกได้

- นโยบายของรัฐที่ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอินเทอร์เน็ตตำบล เพื่อประชาสัมพันธ์ตลอดจนการแลกเปลี่ยนสั่งซื้อสินค้าจากทุกภูมิภาคผ่านอินเทอร์เน็ตตำบล ซึ่งถือเป็นโอกาสที่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ จะได้พัฒนาความรู้ในเรื่องสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร

- การตื่นตัวในเรื่องอาหารปลอดภัยอยู่ในระดับความสนใจของประชาชนโดยทั่วไปการดูแลเรื่องสิ่งแวดล้อมและอาหารเป็นพิษถือเป็นเรื่องสำคัญ ประกอบกับปัจจุบันมีการส่งเสริมการผลิต ซึ่งได้รับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ทำให้สามารถค้าขายภายในประเทศและส่งออกขายต่างประเทศเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสามารถพัฒนาและขยายพื้นที่การผลิตที่มีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนเป็นเกษตรอินทรีย์ได้อีกเป็นจำนวนมาก

ปัญหาและอุปสรรค (Threat - T)

- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ส่วนใหญ่เป็นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำ มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบ จึงมีปัญหาน้ำท่วมพื้นที่การเกษตรในฤดูน้ำหลากทำให้ผลผลิตของเกษตรกรไม่ได้รับผลอย่างเต็มที่และด้อยคุณภาพ

- การที่กฎหมายหลาย ๆ ฉบับ ได้ให้อำนาจหน้าที่แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติตาม แต่ก็มีความหมายของหลายหน่วยงานที่ยังขัดตลอดจนยังไม่เปิดโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้หรือไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติได้อย่างง่ายขึ้น จึงเกิดความไม่คล่องตัว ลำช้า ไม่ทันสมัยและสถานการณ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมจะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง การกำหนด สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จึงได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มต่อไป โดยได้กำหนดโครงสร้างให้เพื่อให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการ

บริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	
๑. สำนักปลัด อบต. (ระดับต้น) (๐๑) ๑. งานการเจ้าหน้าที่ ๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานนิติการ ๕. งานบริหารงานทั่วไป ๖. งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด อบต. (ระดับต้น) (๐๑) ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๔. งานนิติการ ๕. งานส่งเสริมการเกษตร ๖. งานส่งเสริมสุขภาพ ๗. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๘. งานป้องกันและควบคุมโรค ๙. งานรักษาความสะอาด ๑๐. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔) ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔) ๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕) ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕) ๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานควบคุมอาคาร ๓. งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘) ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘) ๑. งานบริหารการศึกษา ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑) ๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑) ๑. งานพัฒนาชุมชน ๒. งานสังคมสงเคราะห์ ๓. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑. งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะมีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งและยุบเลิกตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งบรรจุไว้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม โดยมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการหลัก มีหน้าที่และความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรค และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |

๕. นิติกร (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการเกษตร (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอนฯ)	จำนวน ๓ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๒ อัตรา
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. นักบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างละไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง การจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รองรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. ครูชำนาญการ (คศ.๒)	จำนวน ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา | |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | |

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------------|---------------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าตูม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	รองรับการจัดสรร
ครู ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายประมุข แพงคำ	กลาง	42-3-00-1101-001	1	1	638,760	168,000	1	1	1	0	0	0	20,400	20,760	21,240	21,000	41,760	63,000	(53,230) (14,000)
สำนักปลัด อบต. (01)																				
2	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายวิชิตศักดิ์ คำพิฑูรย์	ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	490,800	42,000	1	1	1	0	0	0	13,440	15,720	16,440	546,240	561,960	578,400	(40,900) (3,500)
3	นักจัดการงานทั่วไป นางสาวศศิวิมล ไชยคำภา	ป.ก.	42-3-01-3101-001	1	1	303,240	0	1	1	1	0	0	0	8,760	9,720	10,080	312,000	321,720	331,800	(25,270)
4	นักทรัพยากรบุคคล นางสาวนันทกานต์ สีเฒ่า	ช.ก.	42-3-01-3102-001	1	1	483,120	0	1	1	1	0	0	0	13,320	15,480	16,080	496,440	511,920	528,000	(40,260)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางสาวสุวิณา ไชยแสนย์	ช.ก.	42-3-01-3103-001	1	1	448,920	0	1	1	1	0	0	0	13,080	13,320	13,320	462,000	475,320	488,640	(37,410)
6	นิติกร นายณัฐวุฒิ โพธิ์ไกร	ป.ก.	42-3-01-3105-001	1	1	435,720	0	1	1	1	0	0	0	13,320	13,200	13,320	449,040	462,240	475,560	(36,310)
7	นักวิชาการเกษตร นางสาวศศิประภา โพนทองเส็ง	ป.ก.	42-3-01-3401-001	1	1	369,480	0	1	1	1	0	0	0	10,560	13,080	13,440	380,040	393,120	406,560	(30,790)
8	นักวิชาการสาธารณสุข นายชัชวาทย์ ทองภูธรณ์	ป.ก.	42-3-01-3601-001	1	1	284,520	0	1	1	1	0	0	0	7,680	9,240	9,480	292,200	301,440	310,920	(23,710)
9	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ว่าง-	ป.ก./ช.ก.	42-3-01-3810-001	1	0	0	0	1	1	1	0	+1	0	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
10	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวนิสาชล ดวงคำจันทร์	ป.ก.	42-3-01-4601-001	1	1	188,640	0	1	1	1	0	0	0	6,120	7,440	7,440	194,760	202,200	209,640	(15,720)
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สิบเอกธรรมรัตน์ เหล่าสิทธิ์	ป.ก.	42-3-01-4805-001	1	1	225,720	0	1	1	1	0	0	0	9,120	9,240	9,360	234,840	244,080	253,440	(18,810)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
12	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ นางสาวยุพา คำเกตุ	-	-	1	1	298,200	0	1	1	1	0	0	0	8,880	9,840	12,120	307,080	316,920	329,040	(24,850)
13	พนักงานสูบน้ำ นายสมศักดิ์ บุญใบ	-	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
14	พนักงานสูบน้ำ นายบุญชิต ตาลอำไพ	-	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
15	พนักงานสูบน้ำ นายวิชัย มาโชติ	-	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
16	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวสุจิตรา สมพงษ์	-	-	1	1	168,240	0	1	1	1	0	0	0	6,480	6,840	7,080	174,720	181,560	188,640	(14,020)
17	พนักงานขับรถยนต์ นายสมจิตร ชนะบุญ	-	-	1	1	173,640	0	1	1	1	0	0	0	6,720	6,960	7,320	180,360	187,320	194,640	(14,470)
18	พนักงานขับรถยนต์ นายพงษ์ศรีขวัญ ประทุมชัย	-	-	1	1	130,800	0	1	1	1	0	0	0	5,160	5,280	5,520	135,960	141,240	146,760	(10,900)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -ว่าง-	-	-	1	0	0	0	0	1	1	0	+1	0	0	138,000	5,520	0	138,000	143,520	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (04)																				
20	ผู้ช่วยยกทรงคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นางวาสนา ธานี	ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	557,880	42,000	1	1	1	0	0	0	17,520	18,000	17,880	617,400	635,400	653,280	(46,490) (3,500)
21	นักวิชาการเงินและบัญชี นางสาวอุมากร เคนนิคม	ชก.	42-3-04-3201-001	1	1	389,400	0	1	1	1	0	0	0	13,320	13,200	13,560	402,720	415,920	429,480	(32,450)
22	นักวิชาการคลัง -ว่าง-	ปค./ชก.	42-3-04-3202-001	1	0	0	0	1	1	1	0	+1	0	0	355,320	12,000	0	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
23	นักวิชาการพัสดุ นางสาวสุมาลี สิทธิจันทร์เสน	ชก.	42-3-04-3204-001	1	1	435,720	0	1	1	1	0	0	0	13,320	13,200	13,320	449,040	462,240	475,560	(36,310)

ที่	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะคงมี ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นายทิปกร ผาไธ	ขง.	42-3-04-4204-001	1	1	381,120	0	1	1	1	0	0	0	11,640	12,360	12,960	392,760	405,120	418,080	(31,760)
25	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวอรสา ทิพนานี	-	-	1	1	169,920	0	1	1	1	0	0	0	6,600	6,840	7,080	176,520	183,360	190,440	(14,160)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวอุไรวรรณ จันทะเรือง	-	-	1	1	138,000	0	1	1	1	0	0	0	5,760	5,520	5,760	143,760	149,280	155,040	(11,500)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวสุดารัตน์ คำยอด	-	-	1	1	196,440	0	1	1	1	0	0	0	7,560	7,920	8,280	204,000	211,920	220,200	(16,370)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชรี สุกอง	-	-	1	1	155,280	0	1	1	1	0	0	0	6,000	6,240	6,480	161,280	167,520	174,000	(12,940)
กองช่าง (05)																				
29	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-3-05-2103-001	1	0	435,600	42,000	1	1	1	0	0	0	13,320	13,620	13,620	490,920	504,540	518,160	ว่างเต็ม
30	วิศวกรโยธา -ว่าง-	ปก./ขก.	42-3-05-3701-001	1	0	355,320	0	1	1	1	0	0	0	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
31	นายช่างโยธา -ว่าง-	ปจ./ขง.	42-3-05-4701-001	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
32	นายช่างไฟฟ้า -ว่าง-	ปจ./ขง.	42-3-05-4706-001	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นายกิตติเดช ทิพนานี	-	-	1	1	168,240	0	1	1	1	0	0	0	6,600	6,840	7,080	174,840	181,680	188,760	(14,020)
34	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายพรชัย จันท์บวร	-	-	1	1	201,120	0	1	1	1	0	0	0	7,800	8,160	8,400	208,920	217,080	225,480	(16,760)
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายเอกศักดิ์ นาคประสิทธิ์	-	-	1	1	177,240	0	1	1	1	0	0	0	6,840	7,200	7,440	184,080	191,280	198,720	(14,770)

ที่	ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																				
36	นักวิชาการศึกษา นายพรพล สุ่มมาตย์	ชก.	42-3-08-3803-001	1	1	490,800	0	1	1	1	0	0	0	14,160	15,720	16,440	504,960	520,680	537,120	(40,900)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพัธิดา บรรเทาพิษ	-	-	1	1	175,800	0	1	1	1	0	0	0	6,840	7,080	7,320	182,640	189,720	197,040	(14,650)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าตูม																				
38	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ว่าง-	-	-	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"																				
39	ครู นางสาวจุฑารักษ์ คุณพรม	ชก. (คศ.2)	42-3-08-6600-484	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
40	ครู นางสาวกนิดา นาชัยฤทธิ์	ชก. (คศ.2)	42-3-08-6600-485	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
41	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย นางสาวสุกัญญา จันทร์เสถียร	-	-	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(เงินอุดหนุน)
กองสวัสดิการสังคม (11)																				
42	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นางสาวกรรณิการ์ คำเกตุ	ต้น	42-3-11-2105-001	1	1	462,240	42,000	1	1	1	0	0	0	13,620	13,320	15,240	517,860	531,180	546,420	(38,520) (3,500)
43	นักพัฒนาชุมชน นายวิฑูรย์ ภาคมฤค	ชก.	42-3-11-3801-001	1	1	468,960	0	1	1	1	0	0	0	13,320	14,160	15,480	482,280	496,440	511,920	(39,080)
44	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน -ว่าง-	ปง./ชง.	42-3-11-4801-001	1	0	297,900	0	1	1	1	0	0	0	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
45	เจ้าพนักงานธุรการ นายวิฑูรย์ ทาวี	ปง.	42-3-11-4101-001	1	1	196,080	0	1	1	1	0	0	0	9,720	7,440	7,320	205,800	213,240	220,560	(16,340)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ทรงตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะคงมี ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
46	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นายสุบิน พลหัทพ์	-	-	1	1	216,240	0	1	1	1	0	0	0	8,400	8,760	9,000	224,640	233,400	242,400	(18,020)
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																				
47	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวไกรรฐ ทองกอง	ปท./ชก.	42-3-12-3205-001	1	1	468,960	0	1	1	1	0	0	0	12,000	14,160	15,480	480,960	495,120	510,600	(39,080)
(5)	รวม			47	38	11,773,860	336,000	47	47	47	0	+3	0	378,540	1,245,660	441,060	11,682,240	12,927,900	13,368,960	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																1,752,336	1,939,185	2,005,344	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																13,434,576	14,867,085	15,374,304	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																30.53	32.66	32.17	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																42.90	45.99	44.43	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ใช้ตราไว้ในข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 45,513,955 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 44,000,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 45,513,955

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 47,789,653

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2568 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 13,188,480 บาท ก็ให้นำ 13,188,480 หักออกทั้ง 3 ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 = 31,314,200 (44,000,000 - 12,685,800)

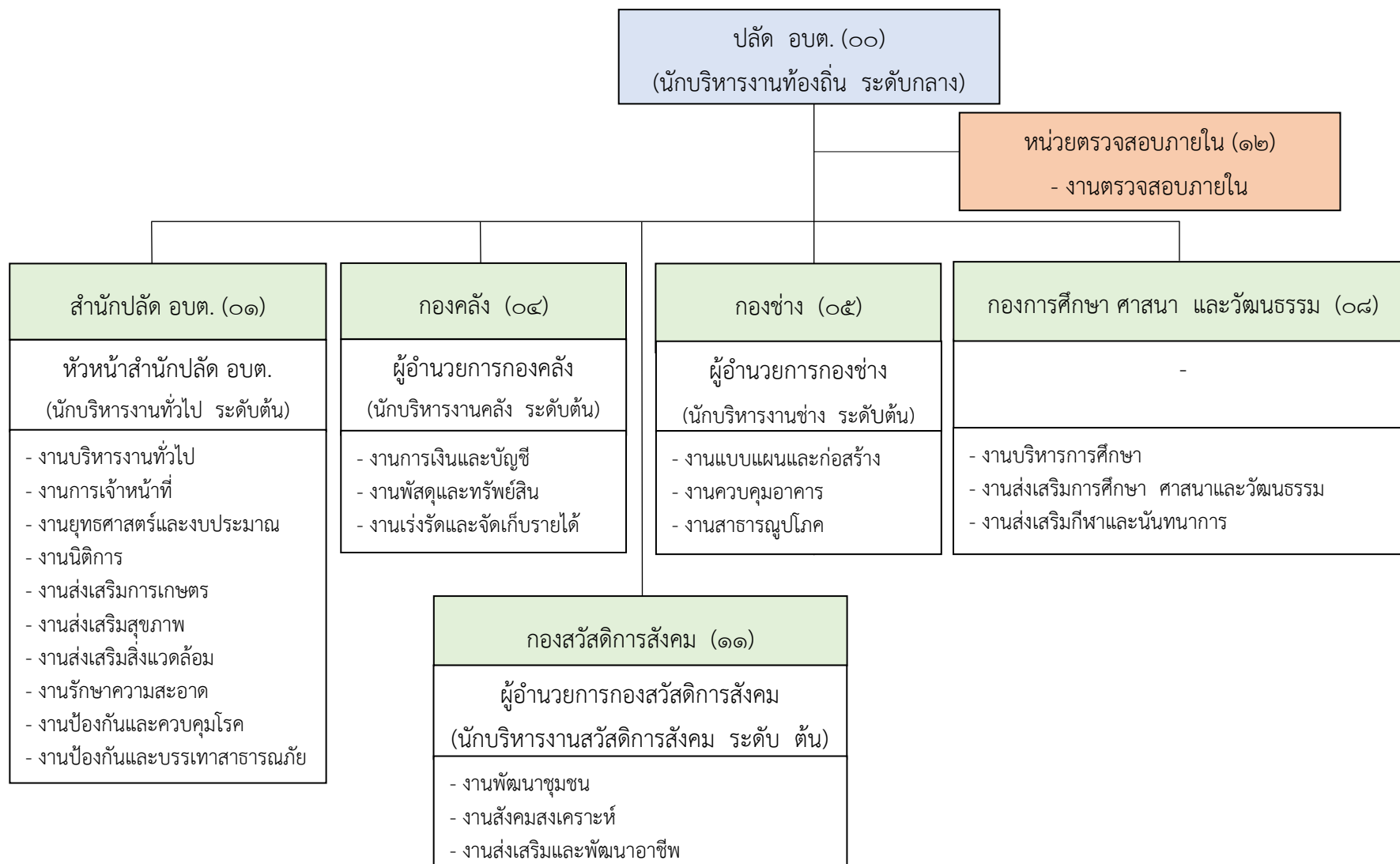
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 = 32,325,475 (45,513,955 - 13,188,480)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 34,601,173 (48,510,000 - 13,188,480)

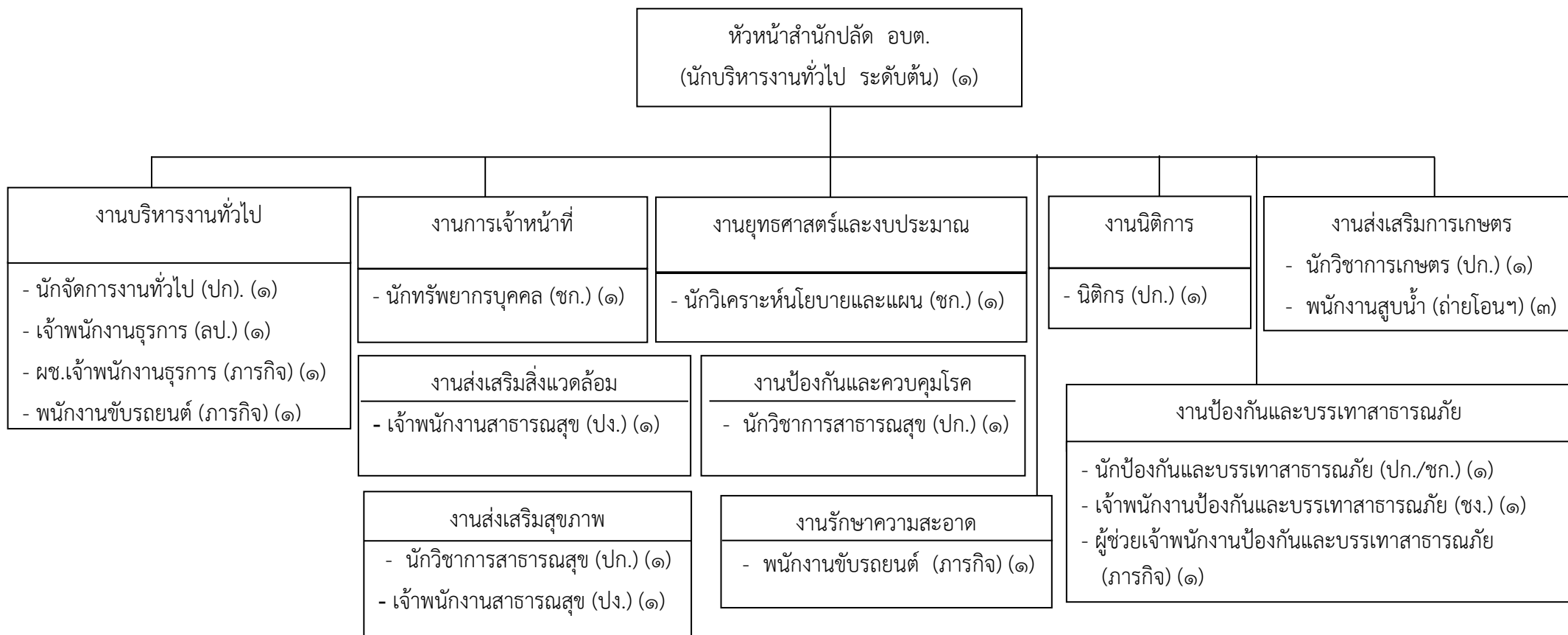
(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ประเภทสามัญ

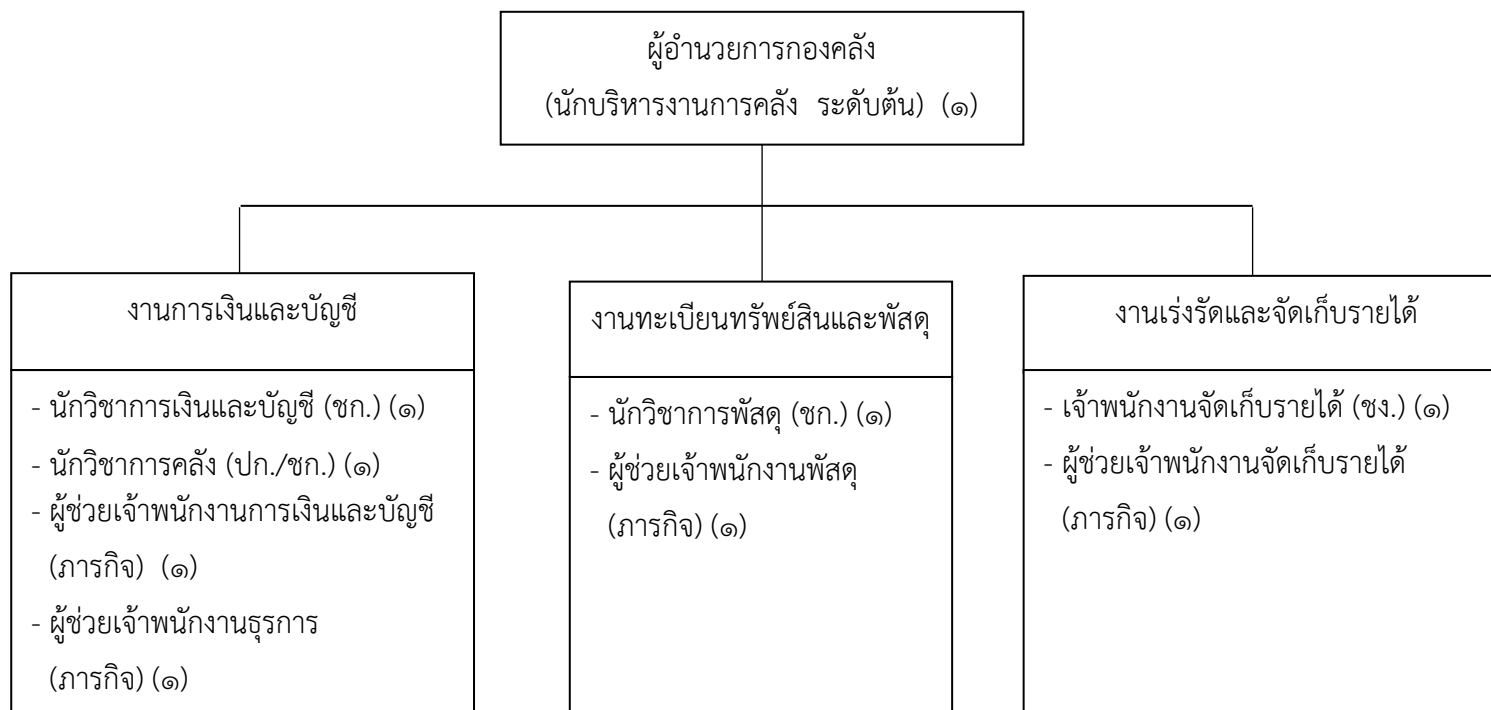


โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)



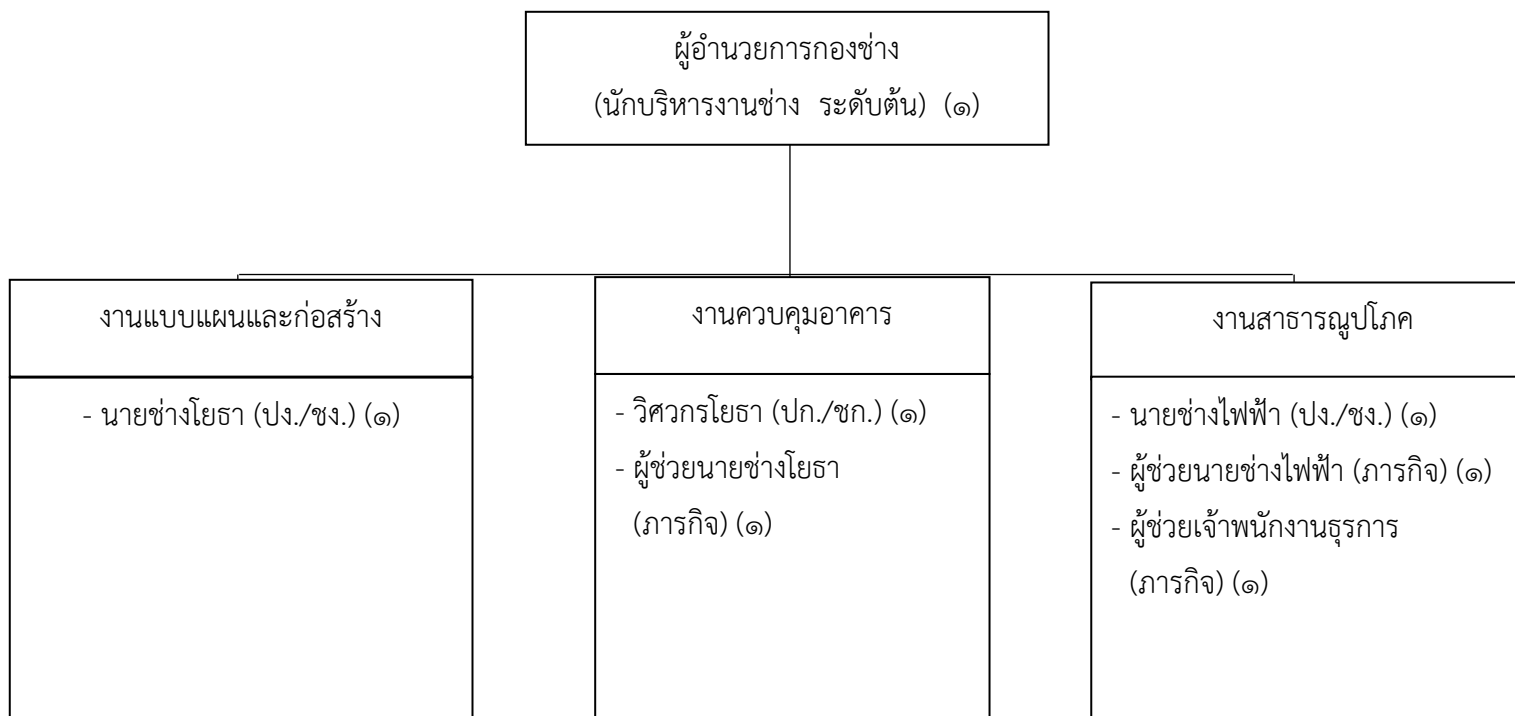
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๗	-	๒	๔	๓	-	๑๗
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๖	-	๒	๔	๓	-	๑๖
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



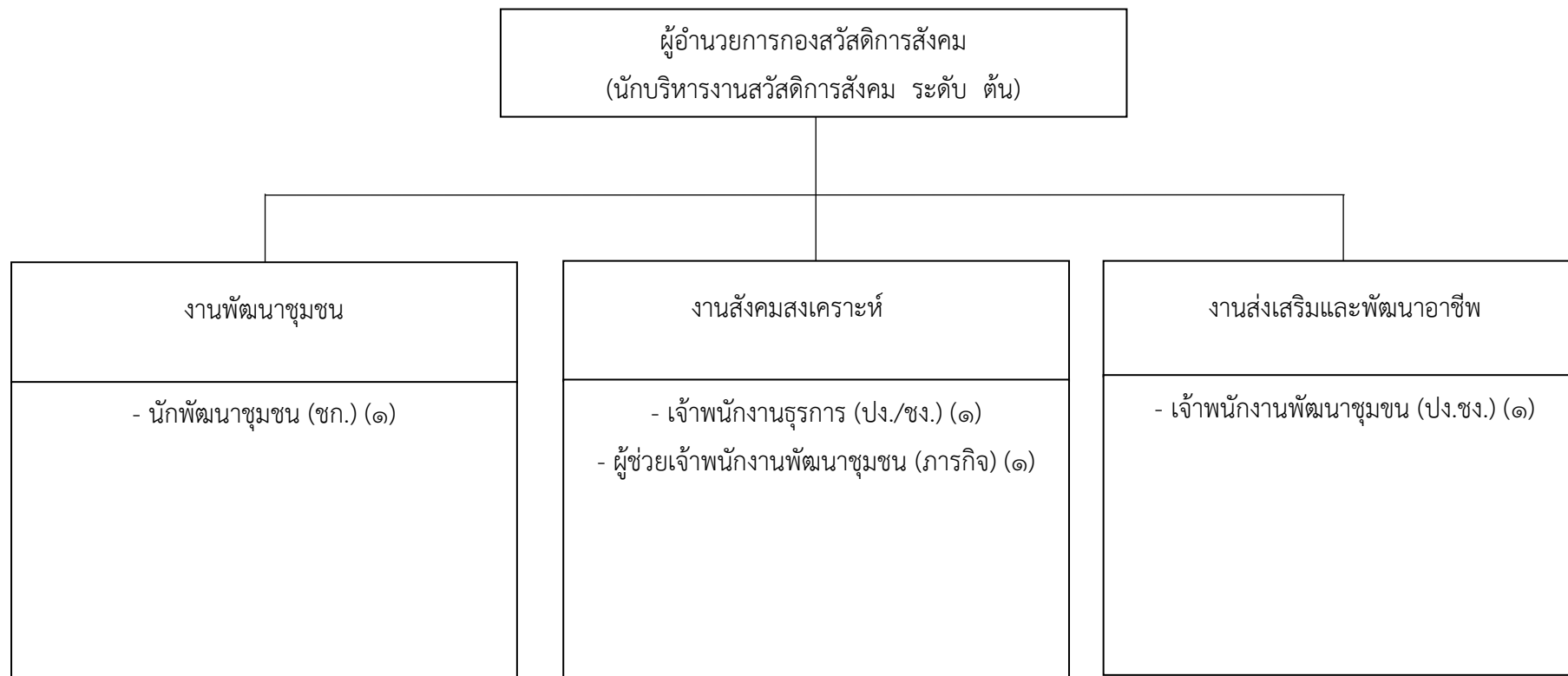
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	๔	-	๕
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๔	-	๕
อัตรารว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๓	-	๗
มีนครong	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓
อัตรารว่าง	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๑	-	๕
มีนครอง	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔
อัตรว่าง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายประมุข แหงคำ	ปริญญาโท	๔๓๙-๐๐-๑๑๑๐๑๙-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๓๙-๐๐-๑๑๑๐๑๙-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๓๘,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๓,๒๓๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
	สำนักปลัด (๐๑)											
๒	นายชรัสศักดิ์ คำพิทุรย์	ปริญญาโท	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐		
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๐,๙๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓	นางสาวศศิธร ไขยคำภา	ปริญญาตรี	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๐๓,๒๔๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๒๕,๒๗๐X๑๒)			
๔	นางสาวนันทกานต์ สีเผ่า	ปริญญาโท	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๔๘๓,๑๒๐			
		รัฐศาสตรมหาบัณฑิต							(๔๐,๒๖๐X๑๒)			
๕	นางสาวสุวิมา ไขยแสนย์	ปริญญาโท	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	๔๔๘,๙๒๐			
		รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต							(๓๗,๔๑๐X๑๒)			
๖	นายณัฐวุฒิ โพธิ์ไกร	ปริญญาตรี	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๓๕,๗๒๐			
		นิติศาสตรบัณฑิต							(๓๖,๓๑๐X๑๒)			
๗	นางสาวศศิประภา โพนทองเสียง	ปริญญาตรี	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๓๖๙,๔๘๐			
		วิทยาศาสตรบัณฑิต (พืชศาสตร์)							(๓๐,๗๙๐X๑๒)			
๘	นายชัชวีย์ ทองภูธรณ์	ปริญญาตรี	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๘๔,๕๒๐			
		สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต							(๒๓,๗๑๐X๑๒)			
๙	ว่าง	-	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ขก.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐			
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๑๐	นางสาวนิศาชล ต้วงคำจันทร์	ปริญญาตรี	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๔๓๙-๐๑-๓๑๑๐๑๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๘๘,๖๔๐			
		วิทยาศาสตรบัณฑิต							(๑๕,๗๒๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	สืบเอกธรรมรัตน์ เหล่าสิทธิ์	ปวส. (การก่อสร้าง)	๔๓๗-๐๗๗๘๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๔๓๗-๐๗๗๘๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๒๒๕,๗๒๐ (๒๘,๘๑๐X๑๒)			
ลูกจ้างประจำ												
๓๒	นางสาวยุพา คำเกตุ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐X๑๒)			
๓๓	นายสมศักดิ์ บุญใบ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๐			เงินอุดหนุน
๓๔	นายบุญชิต ตาลอำไพ	ปริญญาตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๐			เงินอุดหนุน
๓๕	นายวิชัย มาโชติ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๐			เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓๖	นางสาวสุจิตรา สมพงษ์	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐X๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๓๗	นายสมจิตร ชนะบุญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๓,๖๔๐ (๑๔,๔๗๐X๑๒)			
๓๘	นายพงศรัชนู ประทุมชัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๐,๘๐๐ (๑๐,๘๐๐X๑๒)			
๓๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
๒๐	นางวาสนา ธาณี	ปริญญาตรี	๔๒๓-๐๔-๒๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๒๓-๐๔-๒๖๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕,๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐		
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๔๖,๔๙๐X๑.๒)	(๓,๕๐๐X๑.๒)		
๒๑	นางสาวอุมากร เคนนิคม	ปริญญาตรี	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	๓,๘๙,๔๐๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๓๒,๔๕๐X๑.๒)			
๒๒	ว่าง	-	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ขก.	๓,๕๕,๓๒๐			
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๓	นางสาวสมาลี สิทธิจันทร์เสน	ปริญญาตรี	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๔๒๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ขก.	๔,๓๕,๗๒๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๓๖,๓๑๐X๑.๒)			
๒๔	นายทีปกร ภาใต้	ปริญญาตรี	๔๒๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๔๒๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓,๘๑,๑๒๐			
		รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต							(๓๑,๗๖๐X๑.๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๕	นางสาวอรสา ทิพธานี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑,๖๙,๙๒๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๑๔,๑๖๐X๑.๒)			
๒๖	นางสาวอุไรวรรณ จันทะเรือง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑,๓๘,๐๐๐			
		การบัญชี							(๑๑,๕๐๐X๑.๒)			
๒๗	นางสาวสุภารัตน์ ค่ายอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑,๙๖,๔๔๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๑๖,๓๗๐X๑.๒)			
๒๘	นางสาวพัชรี สุกอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑,๕๕,๒๘๐			
		วิทยาศาสตร์บัณฑิต							(๑๒,๙๔๐X๑.๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง (๐๕)											
๒๐๙	ว่าง	-	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๓๕,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๑๐	ว่าง	-	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๓๑๑	ว่าง	-	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๓๑๒	ว่าง	-	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๓๑๓	นายกิตติเดช ทิพธานี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)			
๓๑๔	นายพรชัย จันท์บรร	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๑,๑๒๐ (๑๖,๗๖๐x๑๒)			
๓๑๕	นายเอกศักดิ์ นาคประสิทธิ์	ปวช. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐x๑๒)			
	คณะกรรมการ ศสสว.และ ศสพ. (๐๑)											
๓๑๖	นายพชรพล สุ่มมาตย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๓๙๐๔๓-๒๓๐๑๙๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๓๑๗	นางสาวทัฬหีดา บรรเทาพิษ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๘๐๐ (๑๔,๖๕๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าชุม											
๓๘	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รอจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาวจุฑารักษ์ คุณพรม	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๔๓๓-๐๘๖๖๐๐-๔๘๔	ครู	ขก. (คศ.๒)	๔๓๓-๐๘๖๖๐๐-๔๘๔	ครู	ขก. (คศ.๒)	๐	๐		เงินอุดหนุน
๔๐	นางสาวณิศา นาคชัยฤทธิ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๔๓๓-๐๘๖๖๐๐-๔๘๕	ครู	ขก. (คศ.๒)	๔๓๓-๐๘๖๖๐๐-๔๘๕	ครู	ขก. (คศ.๒)	๐	๐		เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๑	นางสาวสุกัญญา จันทร์เสถียร	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๐			เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๓๑)											
๔๒	นางสาวกรรณิการ์ คำเกตุ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		
๔๓	นายวิฑูรย์ ภาคฤกษ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐X๑๒)			
๔๔	ว่าง	-	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			
๔๕	นายวิทยา ทาวี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๓๓-๑๗๓๐๕๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐X๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๖	นายสุบิน พหลทัฬห	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๖,๒๔๐ (๓๘,๐๒๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)											
๔๗	นางสาวไกล่รุ่ง ทองกอง	ปริญญาตรี	๔๒๓-๗๒๓-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๓-๗๒๓-๗๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔,๖๘๘,๙๖๐			
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๓๙,๐๘๐X๑๒)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูมได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของประชาชน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา และความต้องการในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตูม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก