



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ อำเภอกุเวียง จังหวัดน่าน

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ในรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชูทัศน์ นุเกต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ ได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อกำหนดตำแหน่งโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตราโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างคน พัฒนาคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑-๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓-๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙-๕๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔-๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖-๖๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑-๖๒
๑๓. ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๖๔
- บันทึกการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๕-๗๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ให้กับคณะกรรมการใน ๓ ระดับ ในการที่จะกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปจัดทำและเตรียมการสรรหาบุคลากรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

๑.๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของการแต่งตั้ง การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีความเหมาะสมต่อรายได้และการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งให้การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาวจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลท่าม่วง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ประมวลแนวนโยบายแห่งรัฐในทุกระดับ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ฐานะการเงินการคลัง รวมทั้งแนวนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มาเป็นกรอบร่วมกับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากระทรวง กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง แผนชุมชน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการครบถ้วนตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชนในพื้นที่และภาพรวมของตำบลทำนัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ มีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยการนำค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยพิจารณาคำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ และเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งแนวทางการป้องกันภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน วางแนวทางไว้ คือ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยมีเหตุผลที่สำคัญสองประการ คือ ภาระทางด้านงบประมาณและความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลเอง

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณเวลาการปฏิบัติงานต่อบุคคลจริง โดยใช้สมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานด้านมาตรฐานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นที่ต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาขัดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยใช้สมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จะมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานที่พื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำทดรองความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

๓.๘ การพิจารณาให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าว มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูส่วนตำบลพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ และมุ่งเน้นพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบ พิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง และมีการนำแนวทางอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณา คือ

- ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น
- การจัดกระบวนการจริงได้เวลามาตรฐานใกล้เคียงกับความเป็นจริง
- การเก็บข้อมูลผลงาน สามารถพยากรณ์ทิศทางในอนาคตได้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

❖ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าวเดิมได้ยกฐานะมาจากสภาตำบลทำน้าว จัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๗๓ หมู่ ๒ ตำบลทำน้าว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน มีระยะห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอเพียงประมาณ ๔ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลม่วงคีรี	อำเภอภูเพียง	จังหวัดน่าน
ทิศใต้	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลนาบึง	อำเภอภูเพียง	จังหวัดน่าน
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับตำบลน้ำแก่น	อำเภอภูเพียง	จังหวัดน่าน
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตบริเวณติดต่อกับแม่น้ำน่าน	อำเภอภูเพียง	จังหวัดน่าน

พื้นที่ในเขตตำบลทำน้าว รวม ๓๔.๔๖ ตารางกิโลเมตร / ๒๑,๕๓๗ ไร่

❖ ภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการทำนา และปลูกพืชผักสวนครัว มีการส่งเสริมการปลูกลำไย และกระเทียมซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบล ตำบลทำน้าวมีภูมิประเทศทางกายภาพเป็นที่ราบลุ่มของริมฝั่งแม่น้ำน่านขนานเป็นแนวยาว ซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญของจังหวัดน่าน

❖ ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู คือ

๑. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม-พฤษภาคม จะมีอุณหภูมิสูงสุดในเดือนเมษายน เฉลี่ยประมาณ ๓๙.๕๘ องศาเซลเซียส
๒. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-ตุลาคม จะมีฝนตกหนักในช่วงเดือนสิงหาคม เฉลี่ย ๓๖๘.๕๒ มิลลิเมตร ฝนตกเฉลี่ย ๑๒๐ วัน/ปี
๓. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-กุมภาพันธ์ จะมีอากาศหนาวเย็นมากในช่วงเดือนธันวาคม - มกราคม โดยเดือนมกราคมมีอุณหภูมิต่ำสุดเฉลี่ยประมาณ ๑๐.๙๐ องศาเซลเซียส

❖ เขตการปกครอง

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว้า เดิมทั้งหมู่บ้าน ๗ หมู่ ได้แก่หมู่ที่ ๑-๗ มีทั้งหมด ๓,๑๕๓ หลังคาเรือน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านกอก	๑๗๕	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าน้ำว้า	๒๕๘	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๓	บ้านห้วยนา	๑๗๖	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองรัง	๒๑๔	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๕	บ้านนาข่อย	๓๔๗	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองแดง	๘๔	หลังคาเรือน
หมู่ที่ ๗	บ้านแช่พลาจ	๑๒๖	หลังคาเรือน

ประชากร ทั้งสิ้น ๓,๒๔๐ คน แยกเป็นชาย ๑,๕๔๕ คน หญิง ๑,๖๙๕ คน มีความหนาแน่น เฉลี่ย ๙๔.๕๒ คน/ตารางกิโลเมตร แยกตามหมู่บ้านได้ดังนี้

ลำดับที่	หมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	กอก	๑	๒๑๙	๒๘๖	๕๐๕
๒	ท่าน้ำว้า	๒	๓๐๙	๓๒๐	๖๒๙
๓	ห้วยนา	๓	๒๕๗	๓๐๕	๕๖๒
๔	หนองรัง	๔	๒๖๘	๒๘๐	๕๔๘
๕	นาข่อย	๕	๓๘๖	๓๙๕	๗๘๑
๖	หนองแดง	๖	๑๒๔	๑๓๖	๒๖๐
๗	แช่พลาจ	๗	๑๘๒	๑๙๓	๓๗๕

ที่มา สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ประชากรตามทะเบียนบ้าน ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

❖ การบริหาร การเมือง การปกครอง

ข้อมูลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมู่บ้าน
๑	นายชำนาญ มะโนชัย	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๓	บ้านกอก
๒	นายบุญเงิน นุแบ่งอา	กำนันตำบลท่าน้ำว	บ้านท่าน้ำว
๓	นายนำชัย พิใจดี	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๓	บ้านห้วยนา
๔	นายนิริฎุ กมลรัตนานันท์	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔	บ้านหนองรัง
๕	นายวิเชียร เลชะมล	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๕	บ้านนาข่อย
๖	นายซังชัย ฤคทอง	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๖	บ้านหนองแดง
๗	นางนุชนาฎ กอกดวงคำ	ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๗	บ้านแซ่พลาง

ข้อมูลคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายชูทัศน์ นุเกตุ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว
๒	นายประสิทธิ์ นามวงศ์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว
๓	นางรัชฎาภรณ์ วุทธะนุ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว
๔	นายเสฏฐิ์กัลยา พิษเคียน	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว

ข้อมูลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมู่บ้าน
๑	นายบุญเย็น มะโนชัย	ประธานสภา/สมาชิกสภาหมู่ ๗	บ้านแซ่พลาง
๒	นายสุฤษดิ์ นุโพธิ์	รองประธานสภา/สมาชิกสภาหมู่ ๑	บ้านกอก
๓	นายฉัตรชัย บัวทอง	สมาชิกสภาหมู่ ๓	บ้านห้วยนา
๔	นายสราท นุแบ่งอา	สมาชิกสภาหมู่ ๒	บ้านท่าน้ำว
๕	นายเอนก ดอนมณี	สมาชิกสภาหมู่ ๔	บ้านหนองรัง
๖	นายเอ็ด สอนใจ	สมาชิกสภาหมู่ ๕	บ้านนาข่อย
๗	นายธงชัย อัสฉานภาสัย	สมาชิกสภาหมู่ ๖	บ้านหนองแดง

ข้อมูลพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อบต.ท่าม่วง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	สืบตำรวจโท มานพ แนวลาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒	นางสาวอิสริยา สุยาว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๓	นางแสงเดือน อีขาว	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๔	นางสาววณิชชา แสนอาทิตย์	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๕	นายวราธร ศรีรินดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๖	นางนัฏฐิ ปินไชย	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๗	นายสนิง กันธิยา	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๘	(ว่าง -)	นักวิชาการสาธารณสุข (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๙	จำเแอก ศรีนยู อริยะวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๑๐	นางนิธินันท์ ธนภากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๑๑	นางณัฐิณี แก้วนตร	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๑๒	(ว่าง -)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๑๓	นางทิพารัตน์ สมศักดิ์	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๑๔	นายเวทิก รัตนวิโรจน์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๑๕	นายกสิภูมิ เกียรติวิรงค์	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๑๖	จำสืบเอก ปิยะ ไชยบาล	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๑๗	นางจินตนา เทพสุคนธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑๘	(รอกรมาจัดสรรตำแหน่ง)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๙	นางสาวกัลยาณีย์ ศรีตนไชย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๒๐	นางเบญจพร น้อยจีน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
๒๑	นางเสาวณีย์ คอนกาวัน	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
๒๒	(ว่าง -)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๒๓	นางสาวบุษกานต์ นุเกตุ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๔	นางสาววิศรา ส้าอังก์อินทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๕	นายณัฐพงษ์ สมคำ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๖	นางสาวภาวิตา พุฒิกุล	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)
๒๗	นายฉัตรชัย คำสิทธิ์	พนักงานขับรถยนต์
๒๘	นายกรกฎ ธรรมจันทร์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกขยะ)
๒๙	นายพัฒนรัฐ จิวทา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)
๓๐	(ว่าง-)	คนงานทั่วไป (ภารโรง)
๓๑	นายธวัชชัย สุทธการ	พนักงานดับเพลิง
๓๒	นางสาวนิภาพร วิชาเบ็ง	คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)

❖ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตารางแสดงรายรับประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	รายการ	รายรับ				
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕
๑	ภาษีอากร	๑๓๗,๘๖๒.๕๐	๑๘๗,๒๖๙.๒๕	๓๘,๘๖๘.๗๐	๙๖,๖๖๙.๘๒	๑๘๖,๘๖๓.๘๗
๒	ค่าธรรมเนียม ค่าปรับ	๒๕๐,๐๙๗.๖๓	๒๓๗,๘๖๓.๗๖	๒๖๙,๘๖๗.๐๐	๒๖๓,๗๘๘.๓๐	๒๕๗,๘๕๖.๐๐
๓	ทรัพย์สิน	๑๓๖,๘๗๖.๘๔	๑๘๗,๘๖๓.๖๐	๑๖๙,๘๖๘.๘๖	๒๓๗,๖๖๐.๗๐	๑๖๙,๐๕๖.๗๕
๔	สาธารณูปโภค	๑๓๗,๘๕๕	-	๒๖๐,๘๖๕	๒๖๖,๕๕๕.๐๐	๓๓๕,๘๖๖.๐๐
๕	เบ็ดเตล็ด	๑๖๖,๘๕๓	๒๖๗,๖๖๕	๑๓๐,๘๖๐	๔๙,๘๕๕.๖๓	๙๖,๘๖๐
๖	เงินอุดหนุนและอื่นๆ					
	๖.๑ อุดหนุนทั่วไป	๑๓,๐๓๗,๖๓๙.๖๖	๑๒,๐๖๙,๐๘๓.๘๑	๑๒,๕๖๘,๘๕๕.๕๖	๑๓,๒๐๙,๘๖๗.๖๕	๑๓,๒๕๗,๐๘๗.๖๘
	๖.๒ อุดหนุนเฉพาะกิจ	-	๖,๘๖๖,๖๖๗.๘๐	-	๑๖,๒๕๕,๘๕๙.๖๘	๗,๕๕๘,๘๖๕.๐๐
	๖.๓ อุดหนุนพัฒนาจังหวัด	-	-	-	๑๖๖,๘๐๐	-
	๖.๔ เงินสะสม	-	-	-	-	-
	๖.๕ เงินกู้	-	-	-	-	-
	๖.๖ เงินอื่นๆ (ภาษีจัดสรร)	๑๕,๐๐๕,๑๐๐.๑๕	๑๔,๒๖๙,๗๖๘.๘๓	๑๓,๑๓๐,๘๖๗.๗๐	๑๔,๖๖๖,๗๖๗.๕๖	๑๕,๕๐๐,๘๖๗.๖๕
	รวมรายรับทั้งสิ้น	๒๕,๘๖๗,๘๖๗.๘๔	๓๑,๒๕๗,๘๕๖.๖๓	๗๖,๘๖๗,๘๖๕.๖๘	๙๐,๖๖๘,๐๖๐.๘๖	๑๙,๖๖๕,๘๐๐.๘๐

ตารางแสดงรายจ่ายประเภทต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	รายการ	รายจ่าย				
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕
๑	รายจ่ายงบกลาง	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐
๒	เงินเดือน ค่าจ้างประจำค่าจ้างชั่วคราว	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐
๓	ค่าตอบแทน วัสดุและค่าวัสดุ	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐
๔	ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐	๗,๕๖๙,๘๖๘.๐๐
๕	เงินอุดหนุน เงินอื่นๆ และสาธารณูปโภค	๑๖,๖๐๐,๘๖๖.๐๕	๑๖,๖๐๐,๘๖๖.๐๕	๑๖,๖๐๐,๘๖๖.๐๕	๑๖,๖๐๐,๘๖๖.๐๕	๑๖,๖๐๐,๘๖๖.๐๕
๖	รายจ่ายพิเศษ					
	๖.๑ อุดหนุนทั่วไป	-	-	-	-	-
	๖.๒ อุดหนุนเฉพาะกิจ	-	๖,๘๖๖,๖๖๗.๘๐	-	๑๖,๒๕๕,๘๕๙.๖๘	๗,๕๕๘,๘๖๕.๐๐
	๖.๓ เงินสะสม	-	-	-	-	-
	๖.๔ เงินกู้	-	-	-	-	-
	๖.๕ อื่นๆ	-	-	-	-	-
	รวมรายจ่ายทั้งสิ้น	๒๗,๘๖๗,๘๖๗.๘๕	๒๘,๐๐๘,๐๙๖.๐๓	๒๘,๘๖๗,๘๖๖.๐๕	๒๘,๐๖๖,๖๘๕.๖๘	๒๖,๖๖๖,๘๐๐.๘๐

ที่มา กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้

➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญรุ่งเรือง

พันธกิจ : พัฒนาเศรษฐกิจให้มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจให้ประชาชน แก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนและ
พัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัด : จำนวนครัวเรือน และกลุ่มอาชีพที่ได้รับการส่งเสริม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนและส่งเสริมด้านการเกษตรอย่างมีคุณภาพ	ร้อยละเกษตรกรมีคุณภาพ ยั่งยืนและปลอดภัย
๒. สนับสนุนและพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้ยั่งยืน	ร้อยละจำนวนรายได้เพิ่มขึ้น ร้อยละจำนวนรายจ่ายลดลง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการ
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบ้านเมืองให้ปลอดภัยและน่าอยู่

พันธกิจ : พัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพให้ปลอดภัยและน่าอยู่

เป้าประสงค์ : สร้างสังคมให้ปลอดภัยและน่าอยู่ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้
คงไว้สอดคล้องกับวิถีการดำรงชีวิตของคนในชุมชน

ตัวชี้วัด : จำนวนครัวเรือนและประชาชนได้รับความปลอดภัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มี คุณภาพ	ร้อยละของถนนเพิ่มขึ้น ร้อยละของถนนได้รับการบำรุงรักษา ร้อยละของสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง
๒. แก้ไขปัญหาและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และสวยงาม	ร้อยละของจำนวนขยะลดลง ร้อยละของจำนวนพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นภูมิทัศน์น่า อยู่ ๗ แห่ง
๓. สนับสนุน แก้ไขปัญหาการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ร้อยละของความปลอดภัยเพิ่มขึ้น จำนวนหมู่บ้านกลุ่มเสี่ยงลดลง

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณธรรม เชิดชูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- พันธกิจ : ปลุกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม เชิดชูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 เป้าประสงค์ : พัฒนาสังคมให้มีคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์และสืบสานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ตัวชี้วัด : จำนวนประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้าน	ร้อยละของจำนวนจารีต ประเพณี และอัตลักษณ์ คงอยู่
๒. ส่งเสริมกิจกรรมพระพุทธศาสนาและศีลธรรม จริยธรรม	ร้อยละของจำนวนผู้มีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

➤ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

- พันธกิจ : บริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
 เป้าประสงค์ : ให้ความเป็นธรรมกับคนในสังคม เน้นการบริหารจัดการและการปกครอง ตามหลักธรรมาภิบาล
 ตัวชี้วัด : เป็นศูนย์กลางชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมมาตรฐานการบริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น ร้อยละของจำนวนประชาชนที่พึงพอใจเพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	ร้อยละของการมีส่วนร่วมทุกด้านเพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

❖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีความโดดเด่นในเรื่องของพื้นที่การเกษตร โดยร้อยละ ๖๐ ของพื้นที่ทั้งหมดของตำบลเป็นพื้นที่การเกษตร มีการปลูกพืชเศรษฐกิจได้แก่ ข้าว ลำไย ข้าวโพด ถั่วเหลือง มันเทศ ถั่วลิสง มะไฟจีน มะม่วงหิมพานต์ ฯลฯ โดยร้อยละ ๒๕.๖๗ ของจำนวนประชากรตำบลท่าม่วง ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่จดทะเบียนกับสำนักงานเกษตรอำเภอเพียง จำนวน ๒๖ กลุ่ม มีศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรจำนวน ๑ ศูนย์ และยังมีผลิตภัณฑ์การเกษตร ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิต และจัดเป็นสินค้าระดับจังหวัด ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มะไฟจีนเชื่อมแห้ง ความโดดเด่นอีกประการหนึ่งคือ ศิลปวัฒนธรรม โดยตำบลท่าม่วงเป็นตำบลหนึ่งที่มีศิลปะการขับซอ อันเป็นอัตลักษณ์ของตำบล มีศิลปินแห่งชาติสาขาศิลปะการแสดงพื้นบ้าน (การขับเพลงซอ) อีกทั้งยังมีการฝึกหัด ศิลปะการบรรเลงดนตรีพื้นเมืองในทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์หลักที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มียุทธศาสตร์ที่ ๒ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คือ ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน และยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน และยังมีค่านิยม 12 ประการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติในเรื่องของการรักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงาม

สำหรับยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเด็นพัฒนาที่ ๓ : ด้านการเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนาแผนที่การใช้ดิน (Zoning) เพื่อผลิตสินค้าเกษตร และการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ สำหรับวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มยุทธศาสตร์ภาคเหนือตอนบน ๒ มีวิสัยทัศน์ ได้แก่ “ประตูการค้าสากล โดดเด่น วัฒนธรรมล้านนา สินค้าเกษตรปลอดภัย ประชาชนร่วมใจอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ” และมีพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตร อุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม อารยธรรมแห่งล้านนาตะวันออก ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นอัตลักษณ์และสุขภาพ

ดังนั้น จุดยืนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงคือ “เป็นชุมชนเกษตรกรรมเข้มแข็ง คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์วัฒนธรรมท้องถิ่น”

❖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ตำบลท่าม่วงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์ ๕ พันธกิจ ๑๒ กลยุทธ์เพื่อที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาตำบลพร้อมกับแก้ไขปัญหาของประชาชนภายใต้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยระยะเวลา ๕ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ประชาชนจะต้องได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และสร้างความยั่งยืน มั่งคั่ง ในพื้นที่ให้เกิดขึ้น ในภาพรวมทุกยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านอาชีพ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการบริการ โดยความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่านมีความเชื่อมโยงกันจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดน่าน จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหน้าว	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์	
	ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน	ยุทธศาสตร์จังหวัดน่าน
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนตลอดชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญรุ่งเรือง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร
๓. การพัฒนาบ้านเมืองให้ปลอดภัยและน่าอยู่	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
๔. การพัฒนาด้านคุณธรรม เชิดชูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการบริหารจัดการและการบริการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหน้าว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่นอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหารที่สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าหน้าว มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าวไม่สามารถดำเนินการโครงการได้
๒. งบประมาณ ผู้บริหารต้องรองบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียวไม่บูรณาการงบประมาณ โครงการหรือกิจกรรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดน่านให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๔. การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าวมีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าว เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลทำน้าวได้ดีที่สุด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลทำน้าว ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากรยังไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอ
๒. สภาพทางเศรษฐกิจที่แปรผันตามสถานการณ์ของโลกทำให้ต้นทุนในการผลิตสินค้าสูงตามสถานการณ์
๓. การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี Network มีความรวดเร็ว และแพร่ขยายอย่างกว้างขวาง ทำให้ข้อมูลข่าวสารบางอย่างที่ไม่เป็นความจริง ถูกเผยแพร่ออกไปทำให้เกิดปัญหาภัยกับประชาชน
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชน ต้องใช้คำว่า “เงิน” หรือ “สิ่งของ” เป็นที่ตั้ง ไม่ได้มีส่วนร่วมมาจากความต้องการจากใจ ส่วนมากต้องระบุ กำหนด หรือบังคับ

๒. ศักยภาพพัฒนาค้นเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารจัดการเศรษฐกิจ สินค้าทางการเกษตรของประชาชน
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. มีการทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักของประชาชนในตำบลทำน้าว
๔. มีการรวมกลุ่มด้านกลุ่มอาชีพหลากหลาย แต่ละกลุ่มมีความเข้มแข็งสามารถอยู่รอดได้
๕. มีการบริหารจัดการภายในกลุ่มอาชีพ สร้างรายได้เพิ่ม สร้างอาชีพเสริม สร้างความสามัคคี

ตลาดเคลื่อน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังไม่สนใจและไม่มีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. สินค้าทางการเกษตรมีจำนวนมากแต่มีตลาดรองรับไม่เพียงพอ
4. เกษตรกรถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบในการขายสินค้าทางการเกษตร
5. คุณภาพของสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากประชาชนใช้วิธีลัดเพื่อให้ได้ผลผลิต แต่ทำให้เกิดผลเสียด้านคุณภาพของสินค้า

โอกาส (Opportunity=O)

1. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. การแก้ไขปัญหาความยากจนด้านเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
3. การให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนมีจำนวนมาก

อุปสรรค (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. หน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในด้านเศรษฐกิจมีน้อยจนเกินไป
4. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ต้องหาเข้ากินค่า ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นเท่าที่ควร
5. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพและรายได้ แต่หันไปรับจ้างต่างพื้นที่มากกว่า
6. สภาพดินฟ้าอากาศปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการเกษตร ทำให้ผลผลิตที่ได้ไม่มีคุณภาพ และไม่เป็นที่ต้องการของตลาด เกษตรกรมีรายได้ไม่สมดุลกับต้นทุนในการผลิต

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานโดยเน้นการบริการประชาชน ให้ความพึงพอใจในทุกด้าน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. ตำบลท่านาวมีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ
5. ตำบลท่านาว มีผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ

คลาดเคลื่อน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและความมั่นคงไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจและไม่มีความจริงจังหรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. ประชาชนขาดความรู้และการสื่อสารที่รวดเร็วในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในปัญหาสังคมมากพอที่จะให้การช่วยเหลือท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและความมั่นคง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. เทคโนโลยีและความทันสมัยที่เกิดขึ้นรวดเร็วทำให้ประชาชนสนใจความทันสมัยมากกว่าสังคม
๔. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนต้องทิ้งบ้านเพื่อไปทำงานรับจ้างต่างพื้นที่ ต่างจังหวัด โดยทิ้งให้คนชราและเด็กอยู่บ้าน

๔. ศักยภาพการพัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

จุดแข็ง(Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ผู้นำชุมชนในตำบลมีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง ข้อกฎหมาย ข้อระเบียบต่าง ๆ
๒. ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่นเท่าที่ควร
๓. ท้องถิ่น และท้องถิ่นไม่มีการบูรณาการร่วมกัน
๔. การพัฒนาท้องถิ่น ยังขาดความร่วมมือกับผู้นำและตัวแทนจากท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. หน่วยงานราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น รวมถึงผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. การไม่เปิดรับฟังข่าวสารจากท้องถิ่นของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการเข้าถึงและเข้าใจการบริหารจัดการ

๕. ศักยภาพการพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ตำบลท่าม่วงมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่สำคัญในการดำเนินชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา
๓. เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทำให้ประชาชนขาดความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่เคยทำสืบต่อกันมา
๔. หากจะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในแต่ละกิจกรรมต้องใช้จำนวนมากท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนได้
๕. ไม่มีผู้สืบทอดศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและต้องใช้เวลา
๖. หมู่บ้านนำศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากที่อื่นมาเลียนแบบ ทำให้ไม่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวดั้งเดิม
๗. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ยังไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเต็มความสามารถทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งเป็นไปแค่เพียงอนุรักษ์ แต่ไม่ใส่ใจเป็นไปเพื่อความยั่งยืนหรือสืบสาน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดน่านให้ความสำคัญ
๓. ตำบลท่าม่านมีผู้นำชุมชนและผู้นำทางวัฒนธรรมหลายด้านที่น่าสนใจศึกษา
๔. สังคมปัจจุบันนี้ เริ่มหันมาใช้วิถีชีวิตแบบดั้งเดิมมากขึ้น ทำให้ง่ายต่อการดำเนินการอนุรักษ์หรือรักษาให้คงอยู่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและความมั่นคง เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. วัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมไม่ได้รับการอนุรักษ์และสนับสนุนจากภาครัฐอย่างจริงจัง
๓. ความหลากหลายทางประเพณีและวัฒนธรรมทำให้การอนุรักษ์เป็นไปด้วยความลำบาก
๔. สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้ประชาชนต้องออกไปทำงาน และไม่มีเวลาหรือสนใจที่จะเข้าร่วมประเพณีของหมู่บ้าน
๕. พื้นที่ตำบลท่าม่านอยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองน่านเพียง ๕ กิโลเมตร ทำให้กิจกรรมและประเพณีที่เหมาะสมจะจัดในพื้นที่ ไม่ได้ความนิยม ประชาชนส่วนใหญ่นิยมไปเที่ยวหรือร่วมกิจกรรมในตัวเมืองมากกว่า

๖. ศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีการรวมกลุ่มในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่เข้มแข็ง
๔. ประชาชนในตำบลให้ความสนใจในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พื้นที่ตำบลท่าม่าน บางส่วนเป็นภูเขา และมีพื้นที่เป็นป่าจำนวนมาก

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด
๓. ประชาชนต้องประกอบอาชีพ และหารายได้จากพื้นที่การเกษตร
๔. ท้องถิ่นไม่มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลตระหนักถึงปัญหาและให้ความสำคัญต่อการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. มีหน่วยงานที่รองรับและสนับสนุนต่อการแก้ไขปัญหาและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. การบูรณาการและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการของทางราชการหลายขั้นตอน ทำให้ล่าช้า
3. แก้ไขปัญหาไม่ได้อย่างยั่งยืนและถาวร

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างแล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้วยสภาพพื้นที่ของตำบลท่าช้าง กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นที่พื้นที่ทำการเกษตร และมีแม่น้ำน่านไหลผ่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมาหลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะในพื้นที่บางส่วนที่ติดขัดในข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล และเกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่าง ๆ เช่น ฤดูฝนเกิดน้ำท่วม การก่อสร้างและการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้นทัดเทียมกับตำบลอื่น การคมนาคมของตำบลท่าช้างมีการคมนาคมโดยใช้ถนนเส้นหลัก ซึ่งเป็นถนนลาดยางเชื่อมถนน รพช. แสงดาว-ห้วยสอน เลขที่ ๓๐๐๘ ขนาดกว้าง ๘ เมตร ยาว ๓๙.๓๑๔ กิโลเมตร เชื่อมติดต่อกับถนนหลวงสายน่าน-แม่จริม ไปตัวเมืองจังหวัดน่านและอำเภอภูเพียง สร้างโดยสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดน่านและถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สร้างโดยสำนักงานโยธาจังหวัดน่าน งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ขนาดกว้าง ๔ เมตร ยาว ๑,๗๕๐ ตารางกิโลเมตร เป็นถนนที่ผ่านที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้างถึงบ้านตูใต้ อีกเส้นทางหนึ่ง ที่ประชาชนส่วนใหญ่ใช้คมนาคมสัญจรไปมาระหว่างตัวเมืองกับตำบลท่าช้าง ส่วนใหญ่ประชาชนจะใช้รถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ส่วนตัวมีไว้ใช้เองทุกครัวเรือน ส่วนการคมนาคมภายในตำบลจะมีถนนลาดยางและถนนคอนกรีตเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในตำบล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพของประชากรตำบลท่าไม้ จะประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่น ค้าขาย ทำการเกษตร รับจ้าง รับราชการและเลี้ยงสัตว์ ส่วนใหญ่จะทำการเกษตร บริเวณพื้นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำน่าน จะปลูกไม้ผล เช่น ลำไย มะม่วง ปลูกข้าว ปลูกพืชผัก เช่น ถั่วเหลือง ถั่วลิสง มะเขือยาว ถั่วเขียว กระเทียม หัวหอม และพืชไร่ เช่น ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ การประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นอาชีพหลัก คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๗ ของอาชีพทั้งหมด ทำให้มีรายได้จากอาชีพหลักค่อนข้างต่ำ หลังจากประกอบอาชีพหลักแล้วส่วนมากจะประกอบอาชีพรับจ้าง เช่น รับจ้าง ค้าขาย ก่อสร้าง เป็นแรงงานที่ไม่ใช่แรงงานฝีมือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจะไปทำงานทำยังต่างจังหวัด ทำให้วัยแรงงานส่วนมากอพยพไปทำงานที่ต่างถิ่น เพราะไม่มีแหล่งงานอยู่ในพื้นที่ประชากรในตำบลท่าไม้มีการประกอบอาชีพต่าง ๆ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลท่าไม้ ยังคงเป็นสิ่งคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอก เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของตำบลท่าไม้ ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชนชนบทของตำบลท่าไม้ เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆทั้งจากคนภายในตำบลและคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกตำบล โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ตำบลท่าไม้ ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนตำบลอื่น ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้มีรายได้จากการจัดเก็บเองมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประการที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย บางพื้นที่จะเป็นดินเหนียวผสม แหล่งน้ำที่ให้ประโยชน์ในด้านการเกษตรและการอุปโภคบริโภค คือ ลำน้ำน่าน สระเก็บน้ำของหมู่บ้าน ลำห้วย ฝายน้ำล้น หนองน้ำ พื้นที่ตำบลท่าม่วง มีสวนป่าชุมชนห้วยคำ มีเนื้อที่กว่า ๓,๐๐๐ ไร่ มีพื้นที่ครอบคลุมหมู่บ้านหนองแดง บ้านห้วยนา บ้านนาข่อย บ้านท่าม่วง ตำบลน้ำแก่น ตำบลนาบึง ป่าส่วนใหญ่เป็นป่าผลัดใบที่มีพันธุ์ไม้ในวงศ์ไม้อย่างที่มีการผลัดใบขึ้นเป็นไม้เด่นในสังคมพันธุ์ไม้ที่เป็นดัชนี ได้แก่ เต็ง รัง เหียง พลวง และยางกราด พันธุ์ไม้เหล่านี้เป็นไม้เด่นเหนือพันธุ์ไม้อื่นในสังคม โดยทั่วไปความหนาแน่นของต้นไม้มีน้อยกว่าป่าผลัดใบ ป่าชนิดนี้มีไฟป่าไหม้เกือบทุกปี

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของตำบลท่าม่วง สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหวของสังคมก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุข โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบล สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่ยากแก่การรักษามากขึ้น หรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาด ก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ในตำบลท่าม่วงมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าม่วงคอยให้บริการแก่ประชาชน และมีโรงพยาบาลขนาดเล็กในอำเภออุ้มผาง เพื่อให้บริการประชาชน แต่เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กก็ยังขาดอุปกรณ์การแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แม้ว่าความเจริญของทุก ๆ ด้าน จะค่อย ๆ ซึมเข้ามาในสังคมของตำบลท่าม่วง แต่ด้วยแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ด้านการรักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม คือ การรักษา ศิลปวัฒนธรรม โดยตำบลท่าม่วงเป็นตำบลหนึ่งที่มีศิลปะการขับซอ อันเป็นอัตลักษณ์ของตำบล มีศิลปินแห่งชาติสาขาศิลปะการแสดงพื้นบ้าน (การขับเพลงซอ) อีกทั้งยังมีการฝึกหัดศิลปะการบรรเลงดนตรีพื้นเมืองในหมู่บ้าน การศึกษามีสถานศึกษาจำนวน ๑ แห่ง คือโรงเรียนบ้านหนองวังมิตรภาพที่ ๗๑ ประชาชนส่วนใหญ่นิยมให้บุตรหลานเรียนหนังสือในตัวอำเภอเมือง และเอกชน ด้านการศึกษา วัดในตำบลท่าม่วงทุกหมู่บ้านจะมีวัดประจำหมู่บ้านทุกหมู่ มีพระสงฆ์ประจำ มีการปฏิบัติตามหลักศาสนา

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลท่าบัวแยกตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
๑. ปัญหาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านเส้นทางคมนาคม - ปัญหาขาดน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค - ปัญหาไฟฟ้า ประปา - ปัญหาการวางระบบผังเมือง - ปัญหาไม่มีสถานที่จัดกิจกรรมระดับตำบล 	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและปรับปรุงถนน - ก่อสร้างและขยายประปาหมู่บ้าน - ก่อสร้างท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ - ระบบระบายน้ำในพื้นที่ไม่ได้มาตรฐาน - จัดสถานที่สำหรับกิจกรรมของตำบล
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการพัฒนา ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต - ปัญหาความยากจน - ปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจและเกษตรอินทรีย์ - ปัญหาการขยายไฟฟ้าสู่ที่ทำกิน - ปัญหาการพัฒนา ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต 	๒. ด้านเศรษฐกิจ <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างถนนเข้าพื้นที่ทำการเกษตร - จัดอบรมการทำเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์เพื่อความปลอดภัยในการบริโภค และประหยัดค่าใช้จ่าย - จัดหาระบบไฟฟ้าเข้าสู่ที่ดินทำกินของเกษตรกร - ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะเพิ่มมากขึ้น - ปรับปรุงตลาดกลางเพื่อจำหน่ายสินค้าชุมชน - พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความสวยงาม
๓. ปัญหาด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านการศึกษา - ปัญหาด้านการสาธารณสุข - ปัญหาด้านสวัสดิการและนันทนาการ - ปัญหาด้านการเรียนรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรม - ปัญหาด้านโภชนาการให้เด็กนักเรียนก่อนปฐมวัยและประถมศึกษา - ปัญหายาเสพติด - ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน 	๓. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาให้แก่โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในการพัฒนาการศึกษา - สนับสนุนงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข - จัดกิจกรรมให้แก่เยาวชนเพื่อใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ - สนับสนุนงบประมาณด้านโภชนาการให้กับเด็กนักเรียนก่อนปฐมวัยและประถมศึกษา - รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต - ปัญหาด้านสถาบันครอบครัว - ปัญหาด้านความปลอดภัยของประชาชน - ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม - ส่งเสริมสถาบันครอบครัวใหม่ศึกษาภาพและความรัก ความอบอุ่น - ต้องการสังคมที่เป็นสังคมแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน - ต้องการสุขภาพที่ดีตั้งแต่แรกเกิดจนตาย - ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาตลอดชีวิต - มาตรฐานและคุณภาพการศึกษาที่ดี - พื้นที่สีเขียวในชุมชนเพิ่มมากขึ้น - ความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ความปลอดภัยในการใช้เส้นทางคมนาคม - ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การให้ความสำคัญกับอาสาสมัครด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
<p>๔. ปัญหาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาอนุรักษ์ พื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริม และบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ปัญหาการส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษาค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชุมชน - ปัญหาด้านการพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานภายในตำบลท่าบัว 	<p>๔. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น - สนับสนุนงบประมาณให้กับประชาชน ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชุมชน - สนับสนุนงบประมาณในการบูรณะ ก่อสร้างศิลปวัตถุและโบราณสถานในหมู่บ้าน - พื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิม - การแพทย์แผนไทย - ส่งเสริมกิจกรรมพุทธศาสนาให้กับเด็ก เยาวชน - การสร้างจิตสำนึกรักบ้านเกิดการมีศีลธรรม - จริยธรรม คุณธรรมของประชาชน

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p>๕. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาในการตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหาขยะมูลฝอย - ปัญหาการเผ่าระวัง และพื้นที่ชุมชนธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหาการแก้ไขปัญหามลพิษธรรมชาติ 	<p>๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดระบบการกำจัดขยะที่ถูกสุขอนามัย - มีการลดปริมาณขยะในพื้นที่ - ปลูกป่าเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนและอนุรักษ์ป่าชุมชนที่มีอยู่เดิม - ปรับปรุงบำรุงดินให้คืนสภาพเดิม - จัดสาธารณะในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<p>๖. ปัญหาด้านการบริหารจัดการและการบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น - ปัญหาด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี - ปัญหาด้านการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่จำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริการสาธารณะ - ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง บริหารบุคลากร - ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน - ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น - ปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่มีคุณภาพดีพอ - ปัญหาการจัดวางระบบภายในองค์กร - ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง - ปัญหาด้านความพร้อมของสถานที่ในการรองรับการบริการของประชาชนและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ 	<p>๖. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพในแก่ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ประชาชนทั่วไป - ให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกหมู่บ้านในเขตตำบลท่าน้ำวเพื่อเตรียมพร้อมช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยต่าง ๆ - มีการประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านข้อกฎหมาย ข้อระเบียบต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับรู้ จะได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง - ให้มีการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นในการพัฒนาสาธารณะในเขตตำบลท่าน้ำว - ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำวและการมีส่วนร่วมของประชาชน - การบริการที่ครบวงจร มาตรฐานของการบริหารจัดการ - การให้ความร่วมมือระหว่างผู้นำท้องถิ่นกับผู้นำท้องที่ในการบริหารและพัฒนาตำบล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร
๒. การสาธารณสุขการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีตลาด
๗. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๓. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๔. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๖. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๗. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การสนับสนุนหรืออุดหนุนงบประมาณตามอำนาจหน้าที่แต่ไม่สามารถดำเนินการเองได้
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบัว และนโยบายผู้บริหาร สามารถกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบัวจะดำเนินการในรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ การส่งเสริมการเกษตร
- ๑.๔ การส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. ภารกิจรอง

- ๒.๑ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๒ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๔ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๓ หน่วยงาน ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จึงจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง (SWOT Analysis) ไว้ ดังนี้

S หรือ Strengths

ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีความสนใจ เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเป็นองค์กรประเภทสามัญ มีแนวโน้มในการปรับโครงสร้างในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว รับผิดชอบต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและIT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

W หรือ Weaknesses

ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายใน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้พบว่ามีดังนี้

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๗. ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการด้านบุคคลมีข้อจำกัด
๘. ระบบบริหารการจัดการบางส่วนไม่สนองต่อหลักธรรมาภิบาล

O หรือ Opportunities

ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานการพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าวให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมร่วมกัน การทัศนศึกษาสูงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าวเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทำนาวด้วยดี
๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำนาว ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี

T หรือ Threats

พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทำนาวจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๘. การควบคุมงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้นควรประกอบด้วยองค์ประกอบ

๓ ประการได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้องชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือรูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือค่านิยมแนวโน้มการแสดงออกและแรงจูงใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มไว้ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ต้องการ
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ได้พิจารณาจากภารกิจสภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (SWOT) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่าง ๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัด (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กองช่าง (๐๕)
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๓)

โดยมีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้นจำนวน ๓๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบัว มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ จึงใช้ระบบการเกลี่ยงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับผิดชอบนอกจากงานที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ปริมาณงานกับปริมาณคนจึงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบัว เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ ดังนี้

๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๓ ตำแหน่ง

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. คนงานทั่วไป (การโรง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเบิกจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และงานอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการห้าประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
-------------------------------------	-------	---	---------

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (นาฬิกา)	ค่าเฉลี่ย (นาฬิกา)	หมายเหตุ
งานบริหารงานทั่วไป				
- งานทะเบียนหนังสือรับ	๑,๒๐๗	๑๐๘,๖๓๐	๑.๓๓	
- งานส่งหนังสือ	๓๖๒	๑๘,๖๐๐	๐.๒๓	
- งานประชาสัมพันธ์/เว็บไซต์/ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑๔๘	๗๑,๐๕๐	๐.๘๕	
- งานกิจการสภา	๘	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙	
๒. งานนโยบายและแผน				
- งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น/แผนดำเนินงานประจำปี	๔	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙	
- งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา	๑	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗	
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี (e-LAAS)	๑	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนหรืออุดหนุนงบประมาณ	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๑	
- งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กร	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๑	
- งานด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสารและระบบข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนา	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- งานบันทึกข้อมูลในระบบท้องถิ่น (e-planacc)	๕	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔	
- งานจัดเตรียมเอกสารการประเมิน LPA, ITA	๑๑๓	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
- งานประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้านการสาธารณสุขการในเขตพื้นที่ตำบลท่าม่วง และหน่วยงานใกล้เคียง เกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา	๓	๗,๒๐๐	๐.๐๘	
- การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑๑	๑๕,๘๕๐	๐.๑๙	
๓. งานการเจ้าหน้าที่				
- งานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๒	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙	
- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
- งานเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้าง	๓	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
- งานพัฒนาบุคลากร/การอบรม	๑๘	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
- งานโอน(ย้าย)	๓	๔๓,๒๐๐	๐.๒๖	
- งานบันทึกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลแห่งชาติ/กพ.๗	๒๕	๑,๔๔๐	๐.๐๓	
- งานสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง	๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
- งานปฏิบัติตามข้อกำหนดอื่น ๆ	๔	๓๓,๔๔๐	๐.๑๖	
๔. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน				
- งานสังคมสงเคราะห์	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาทีก)	ค่าเฉลี่ย (นาทีก)	หมายเหตุ
- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๙๓๔	๔,๖๗๐	๐.๐๕	
- งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ	๑๓๓	๒,๖๖๐	๐.๐๓	
- งานเบี้ยสงเคราะห์ยังชีพผู้ติดเชื้อเอดส์	๔	๒๕๐	๐.๐๐	
- งานลงทะเบียนเงินอุดหนุนเพื่อเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	๒๑	๔๑๐	๐.๐๑	
- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพและประชาชนทั่วไปในท้องถิ่น	๕	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
- งานส่งเสริมการรวมกลุ่มสตรีและผู้สูงอายุในท้องถิ่น	๒	๙๖๐	๐.๐๑	
- งานให้คำแนะนำ ปรึกษา ติดตามและประเมินผลกลุ่มอาชีพ	๕	๖๐๐	๐.๐๑	
- งานส่งเสริมอบรมให้ความรู้และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
- ประสานงานจัดทำบัตรผู้พิการ	๒๕	๓๕๐	๐.๐๑	
- งานเศรษฐกิจชุมชน	๗	๘๕๐	๐.๐๑	
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
- งานจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๖๐๐	๐.๐๑	
- ฝึกซ้อมแผนปฏิบัติการ, แผนเผชิญเหตุ, แผนอพยพประชาชน	๑	๔๒๐	๐.๐๑	
- รับแจ้งเหตุรวบรวมข้อมูลและรายงานสถานการณ์สาธารณภัย รวมทั้งประสานการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อน	๑๕	๑๕๐	๐.๐๐	
- ประสานการจัดหาทรัพยากรในการช่วยเหลือและสงเคราะห์ประสภภัยรวมทั้งบูรณะพื้นที่	๓	๓๐	๐.๐๐	
- งานสนับสนุนสำรวจและประเมินความเสียหาย เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	๘	๔๘๐	๐.๐๑	
- ประสานงานกับหน่วยงานอื่นและภาคประชาสังคมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๐	๒๐๐	๐.๐๐	
- งานเตรียมความพร้อมในการดำเนินการที่เกี่ยวกับสาธารณภัย	๕๐	๑,๒๖๐	๐.๐๒	
- งานฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพพนักงาน เจ้าหน้าที่ อปพร.	๓	๑,๒๖๐	๐.๐๒	
- งานกิจกรรมการช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยพิบัติ เช่น วาดภัย อุทกภัย อัคคีภัย	๓	๕๕๐	๐.๐๑	
- เฝ้าระวัง ติดตามสถานการณ์และรายงานระดับความรุนแรงของสาธารณภัยที่เกิดขึ้น	๑๐	๖๐๐	๐.๐๑	
๖. งานกฎหมายและคดี				
- งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓	๑๘,๔๐๐	๐.๕๗	
- งานตราข้อบัญญัติท้องถิ่น	๒	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
- งานสอบสวนการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ร้องเรียน	๓	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
- งานด้านการยกร่างระเบียบ/ประกาศ ของอบต.ท่าม่วง	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
๗. งานสาธารณสุข				
- การออกใบอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๓๘	๑๘,๒๕๐	๐.๒๒	
- การออกใบอนุญาตจำหน่ายอาหารและสะสมอาหาร	๑๒	๕,๒๘๐	๐.๐๖	

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (นาท)	ค่าเฉลี่ย (นาท)	หมายเหตุ
- งานป้องกันโรคติดต่อ	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓	
- การตรวจสอบเรื่องร้องเรียนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓	๔,๘๐๐	๐.๐๖	
- การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒๔	๔๐,๘๐๐	๐.๕๙	
- งานรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ	๕	๑,๔๕๐	๐.๐๒	
- งานจัดเก็บขยะอันตราย	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗	
- การบริหารจัดการขยะมูลฝอย	๒๔๐	๘๖,๔๐๐	๑.๐๕	
- งานสำรวจข้อมูลประชากร สุก ร แมว ในพื้นที่ตำบลท่าไม้	๒	๑๕,๓๖๐	๐.๑๘	
- งานอบรม ประชุมสัมมนา ด้านสาธารณสุข	๓๔	๖,๗๒๐	๐.๐๘	
๗. งานเกษตร				
- ออกตรวจสอบแปลงเกษตรที่ประสบอุทกภัย	๔	๗๒๐	๐.๐๑	
- จัดทำบัญชีรายชื่อเกษตรกรผู้ประสบภัย	๓	๑,๔๕๐	๐.๐๒	
รวมทั้งสิ้น			๑๐.๙๐	

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (นาท)	ค่าเฉลี่ย (นาท)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๑,๕๙๕	๒๘๗,๑๐๐	๓.๔๖	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน	๘๕๓	๕๑,๐๖๐	๐.๖๑	
๓. งานการจัดเก็บรายได้ และแผนที่ภาษี	๑,๓๔๔	๒๐,๓๖๐	๐.๒๔	
๔. งานการเงินและบัญชี	๘๕๓	๓๙,๙๙๔	๐.๙๖	
๕. งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง การสอบราคา ตกลงราคา งานทะเบียนทรัพย์สิน	๑๘๔	๑๓๙,๘๔๐	๑.๖๘	
๖. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๕๘๖	๕๓,๓๖๐	๐.๖๒	
รวม			๗.๕๗	

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาฬิกา)	ค่าเฉลี่ย (นาฬิกา)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจ เก็บรายละเอียดด้านวิศวกรรมและสภาพแวดล้อมของพื้นที่ก่อสร้างโครงการเพื่อการวางแผนและออกแบบ	๑๕	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๒. งานออกแบบ/เขียนแบบและกำหนดรายละเอียดงานก่อสร้าง งานบำรุงรักษา งานปรับปรุงและซ่อมแซม	๓๕	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๓. งานประมาณราคาค่าก่อสร้างของโครงการ	๓๕	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
๔. งานกำหนดแผนในการดำเนินงาน หรือตรวจการจ้าง	๓๕	๓๔,๔๐๐	๐.๓๗	
๕. งานควบคุม ตรวจสอบงานก่อสร้าง	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘	
๖. งานตรวจสอบสภาพสิ่งก่อสร้าง	๒๕	๙,๐๐๐	๐.๓๐	
๗. งานควบคุมการใช้ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๓๔	
๘. งานให้คำปรึกษา ตรวจสอบพื้นที่ของอนุญาตการก่อสร้างอาคาร	๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
๙. งานให้คำปรึกษาตรวจสอบพื้นที่ของอนุญาตขุดดิน-ถมดิน	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒	
๑๐. งานติดตามผังเมือง	๒๔	๕,๕๔๐	๐.๐๖	
๑๑. งานกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	๔๐	๑๒,๐๐๐	๐.๓๔	
๑๒. งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๒๕	๙,๐๐๐	๐.๓๐	
๑๓. งานสารบรรณ งานจัดเก็บเอกสาร	๔๒๖	๑๒๗,๘๐๐	๐.๕๔	
๑๔. งานบันทึกข้อมูล	๔๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓	
๑๕. งานข้อพิพาทของหน่วยงานอื่น ๆ	๕	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖	
๑๖. งานกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
๑๗. การจัดทำฎีกา	๒๕	๓,๕๐๐	๐.๐๑	
๑๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๒๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒	
รวม			๓.๘๔	

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยน้ำ

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาท)	ค่าเฉลี่ย (นาท)	หมายเหตุ
งานบริหารงานการศึกษา				
- งานวางแผนการศึกษา การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล	๔๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๗	
- การควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในกองการศึกษา	๓๕๙	๕๙,๐๐๐	๐.๗๑	
- การจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	๔๐	๒๐,๑๖๐	๐.๒๕	
- กำหนดนโยบาย วางแผนงานกองการศึกษาและสถิติข้อมูลทางการศึกษา	๓๙	๒๑๐,๖๐๐	๒.๕๔	
- ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ครูทางการศึกษา	๗	๕๐,๕๐๐	๐.๖๓	
- การจัดงานกีฬาและนันทนาการ	๒	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔	
- งานเด็กและเยาวชน	๒	๗๒๐	๐.๐๙	
- งานติดต่อประสานงานเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ	๕๙	๒๐,๒๐๐	๐.๒๕	
- บันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (LEC)	๒	๓,๔๔๐	๐.๐๒	
- จัดทำรายการจัดหา จัดซื้อ พัสดุ การเบิกจ่ายในโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา	๒	๗,๑๑๐	๐.๐๘	
- จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘	
- จัดทำฎีกาเบิกจ่ายของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓	
- จัดทำโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา เช่น โครงการอาหารกลางวัน	๔	๓๕,๐๐๐	๐.๔๒	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
- งานส่งเสริมสนับสนุนการศาสนาและและวัฒนธรรมประเพณี	๙	๓๐,๘๐๐	๐.๑๓	
- งานทำนุบำรุงและรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๖๐	
- งานโครงการต่าง ๆ ด้านส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๕	๑๔,๕๐๐	๐.๑๖	
- ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐	
รวม			๔.๙๙	

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบัว

ควบคุมภายใน

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (นาฬิกา)	ค่าเฉลี่ย (นาฬิกา)	หมายเหตุ
งานควบคุมภายใน				
- การทบทวน จัดทำรายงานของปีที่ผ่านมา	๓	๙,๖๐๐	๐.๑๑	
- ตรวจสอบติดตาม ตามแผนการตรวจสอบภายใน รอบที่ ๑ รายงานผล	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- การทบทวน จัดทำรายงานของปีที่ผ่านมา	๓	๙,๘๐๐	๐.๐๕	
- ตรวจสอบติดตาม ตามแผนการตรวจสอบภายใน รอบที่ ๒ รายงานผล	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- สรุปและจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนการควบคุมภายใน ปีถัดไปงาน	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
งานบริหารความเสี่ยง				
- การทบทวน จัดทำรายงานของปีที่ผ่านมา	๓	๙,๖๐๐	๐.๑๑	
- ตรวจสอบติดตาม ตามแผนการตรวจสอบภายใน รอบที่ ๓ รายงานผล	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- การทบทวน จัดทำรายงานของปีที่ผ่านมา	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- ตรวจสอบติดตาม ตามแผนการตรวจสอบภายใน รอบที่ ๒ รายงานผล	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
- สรุปและจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนการควบคุมภายใน ปีถัดไปงาน	๑	๔,๘๐๐	๐.๐๕	
รวม			๐.๖๒	

เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้กับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง

กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้

ส่วนราชการ	อบต.ท่าไม้						หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
สำนักงานปลัด							
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
คนงานทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองคลัง							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปอ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชก.)	-	-	-	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
คนงานทั่วไป (งานแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองช่าง							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นายช่างโยธา (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	รวมมาจัดสรร
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๓๒	๓๒	๓๒	

กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลม่วงคี้ด

ส่วนราชการ	อบ.ม่วงคี้ด						หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	๓	๓	
สำนักงานปลัด							
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบ.ต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๑	๓	๓	๑	๓	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๓	๑	๓	๑	๑	๓	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๓	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๓	๑	๑	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	-	-	-	๑	๑	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ช.ก.)	-	-	-	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองคลัง							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองช่าง							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ให้โทษ)	๒	๒	๒	๒	๒	๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ และองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงดี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำกับองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงดีแล้ว ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำมีกรอบอัตรากำลังมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงดี

เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ กับองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงดีแล้วปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ น้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงดี

อบต.ท่าน้ำ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวน	๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท
อบต.ม่วงดี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวน	๒๘,๙๐๐,๐๐๐ บาท

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น จากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานสาธารณสุข ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๗ งานไฟฟ้าและประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๖ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานระหับวัยก่อนเรียนและประถมศึกษา</p> <p>๔.๔ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ</p> <p>๔.๕ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๖ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>	
<p>๕. หน่วยสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาพื้นที่ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำวจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำว								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน								
งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่างเดิม) ๙ ม.ศ. ๖๖
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	(ว่างเต็ม) ๙ ก.ศ. ๖๖
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานร่างวิสัยทัศน์และเก็บรายได้								
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่งานแผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	+๑	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
งานควบคุมอาคาร								
งานผังเมือง								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	-	๑	๑	-	-	-	
งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณสุข								
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าว อำเภอกุเวียง จังหวัดน่าน

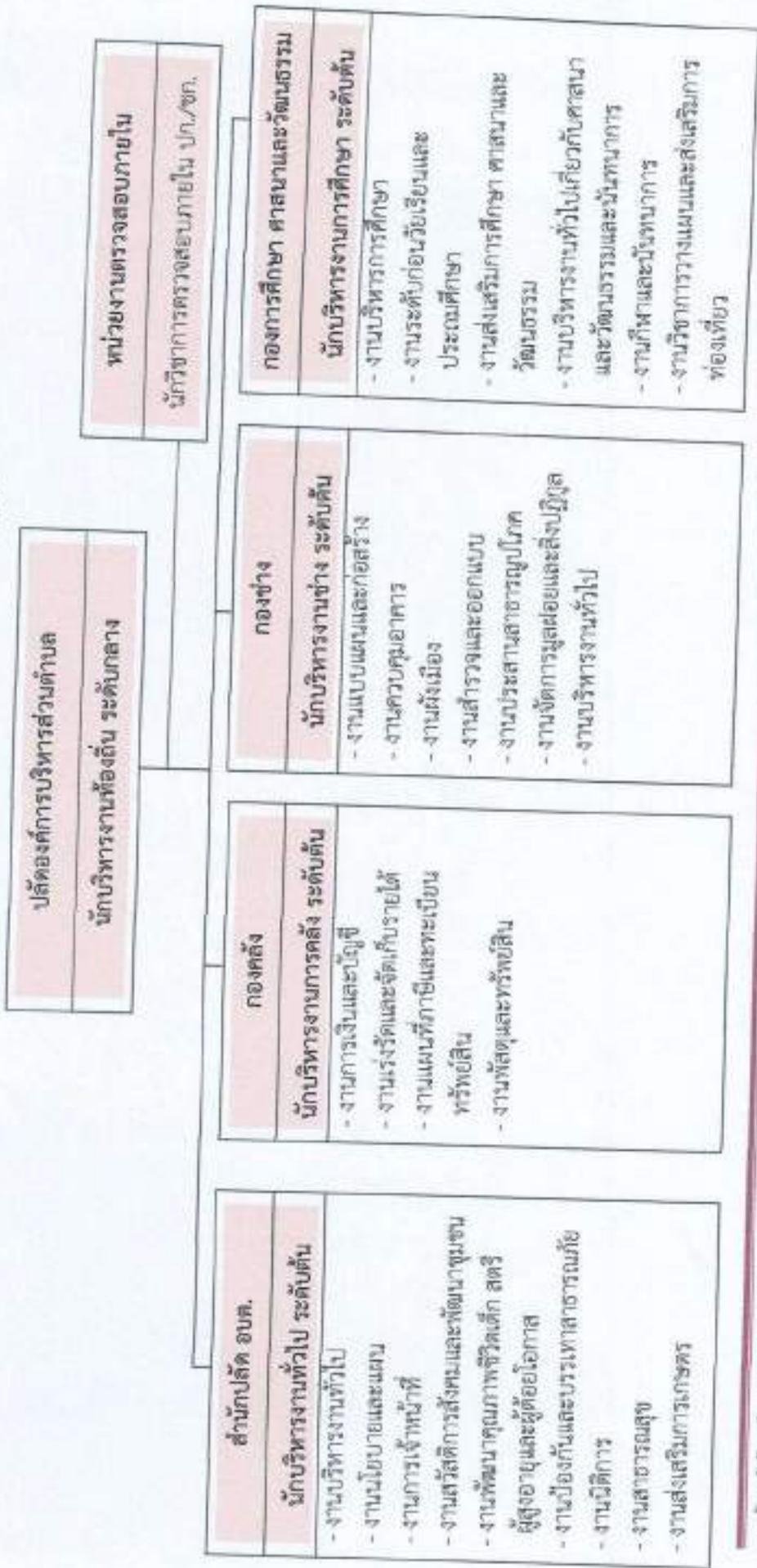
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
งานบริหารการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมฯจัดสรร
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมฯจัดสรร
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมฯจัดสรร
งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรมและนิเทศการ								
งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว								
รวม	๕	๕	๕	๕				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าว อำเภอกุเวียง จังหวัดน่าน

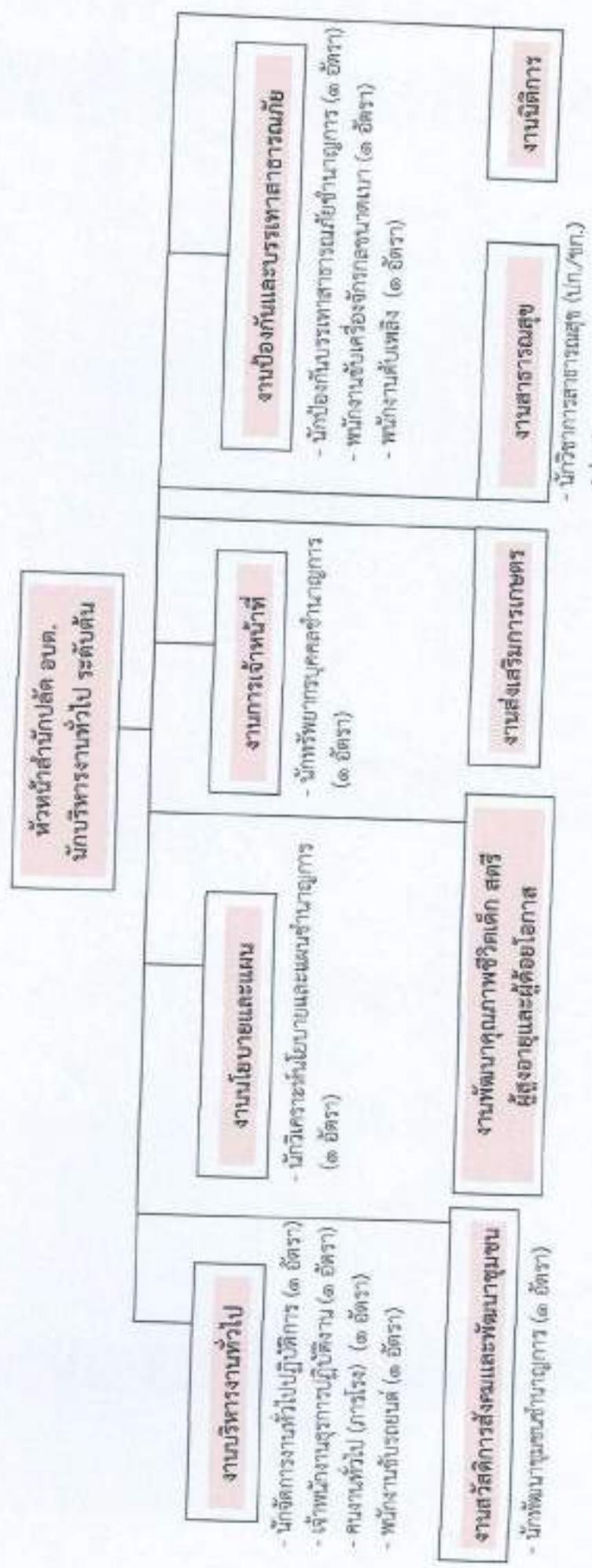
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	(-ว่างเดิม) ๒๓ พ.ค. ๖๕
รวม	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าหน้า



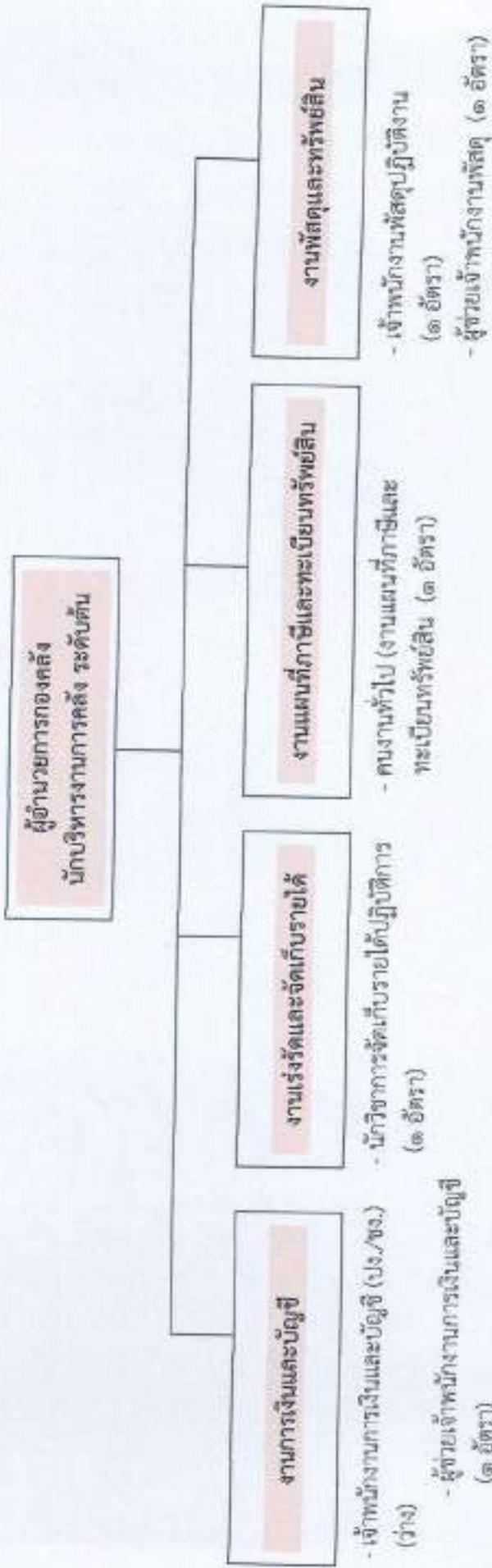
โครงสร้างของสำนักปลัด



ระดับ	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ การ	ปฏิบัติ การ	ว่าง	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	ว่าง
จำนวน	-	-	๓	-	๔	๑	๑	๑	-	๓	-	-	๓	๑

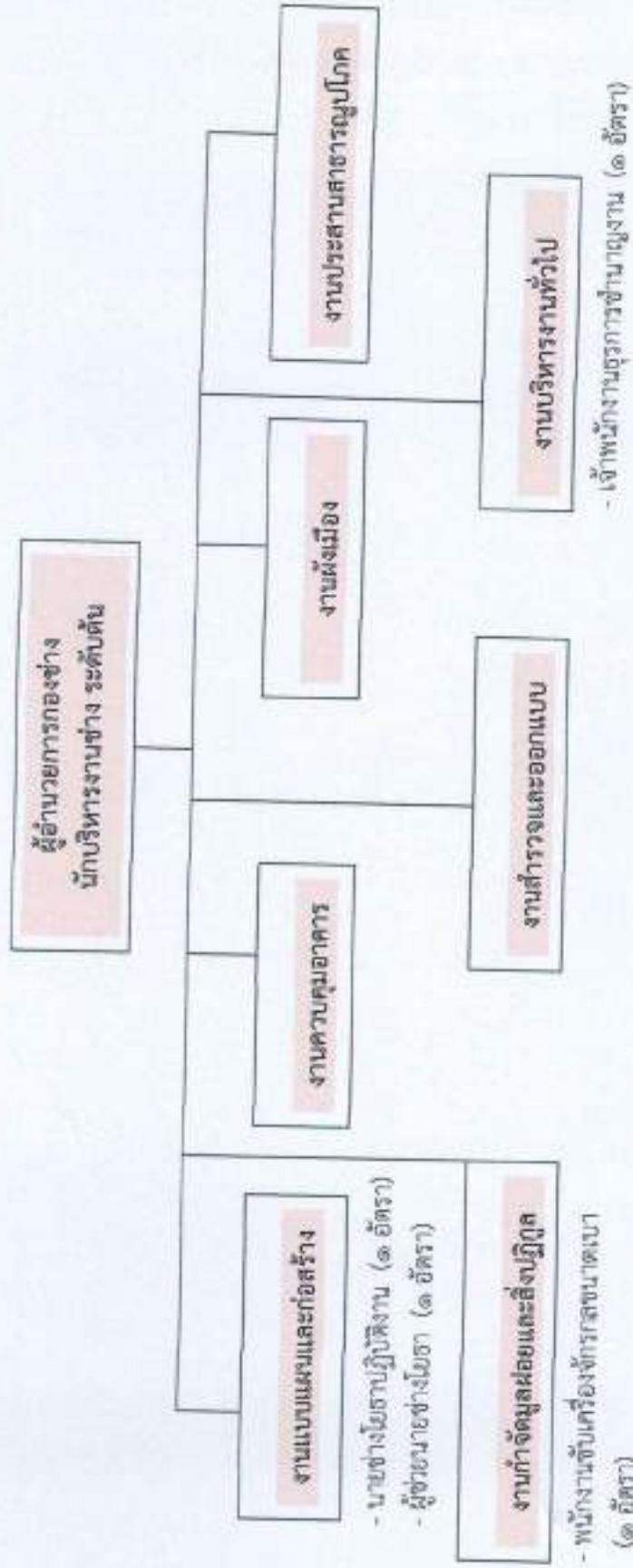
แผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภออุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจสูง	อำนาจกลาง	อำนาจต้น	อำนาจพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ว่าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๓	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๓	๒	๑

โครงสร้างของกองช่าง

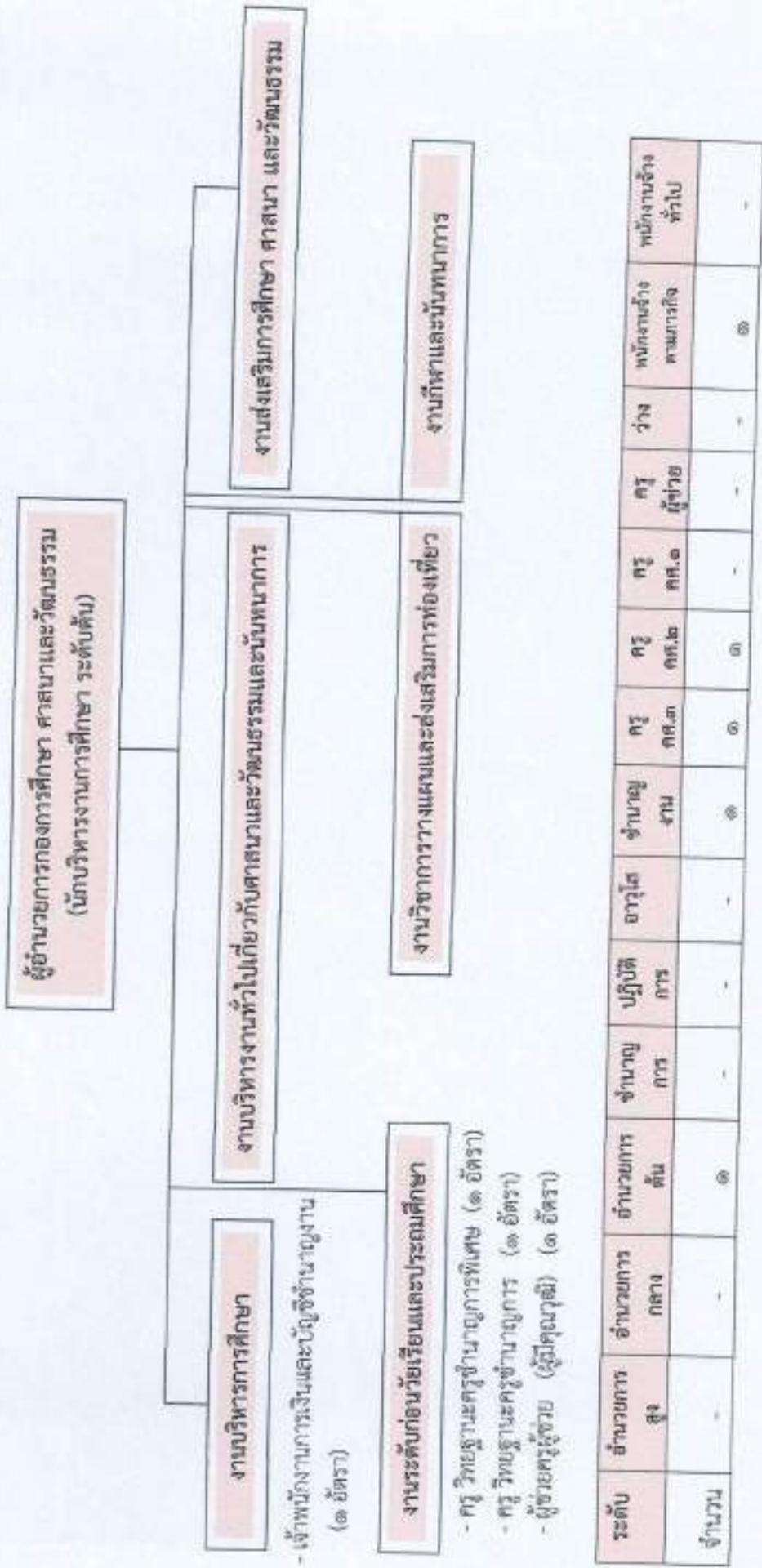


ระดับ	จำนวนการสูง	จำนวนการกลาง	จำนวนการต้น	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการการ	จำนวนการการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๓	๑

แนวอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวตัก อำเภอดุสิต จังหวัดน่าน

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตราเก่าเดิม			การขออัตราเก่าใหม่			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๓	อ.สิริราชภัฏ มาวาท นวภาค	บ.บ. (บริหาร)	๒๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๓ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๕ ๓ ๐๐ ๑๑๐๓ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	
๒	นางสาววิสิฐา สุขาว	ป.บ. (ผู้ปกครองเทศบาล)	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๕๐๓ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์	ต้น	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๕๐๓ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปศุสัตว์	ต้น	
๓	นางปวีณวี ปิ๋วไชย	ป.บ. (ผู้ปกครองเทศบาล)	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๖๐๓ ๐๐๑	นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๖๐๓ ๐๐๑	นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ	ป.บ./ช.บ.	
๔	นายวราธร ศรีรัตนศิลป์	ป.บ. (ผู้ปกครองเทศบาล)	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๗๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๗๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.บ./ช.บ.	
๕	นางสาวกัญญา นานาพิสัย	ศ.บ. (ผู้ปกครองเทศบาล)	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๘๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๘๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	
๖	นางดวงเดือน สีขาว	ศ.บ. (ครูอัตราจ้าง)	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๙๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๒๙๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	
๗	นายสมิธ กิ่งเฮียา	ป.บ. (ผู้ปกครองเทศบาล)	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๐๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๐๐๓ ๐๐๑	นักศึกษาระดับปริญญาตรี	ป.บ./ช.บ.	
๘	(ว่าง)	-	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.บ.	
๙	จ.เอก ศรีบุญ อธิษฐานต์	ศ.บ. (บริหาร)	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.บ./ช.บ.	
๑๐	นายพัชรมันธุ์ สีขาว	ป.บ. (ช่างอุตสาหกรรม)	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๓๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ช.บ.	๒๕ ๓ ๐๑ ๓๓๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ช.บ.	
๑๓	นายอัครชัย ศักดิ์สิทธิ์	ศ.บ. (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานที่สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (ประจำศูนย์การค้าบางนา)	-	-	พนักงานจ้างส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	
๑๖	(ว่าง)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานที่การไฟฟ้า	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (การไฟฟ้า)	-	
๑๓	นายอัครชัย สีขาว	บ.บ.	-	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานที่สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	-	พนักงานจ้างส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	

แผนอัตราเก่า ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ศรภูษิตี	กรมอำนวยการส่วนกลาง			กรมอำนวยการจังหวัด			รวม เขต
			เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑๔	นายธีรวัฒน์ อมมาภักดิ์	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๒ ๐๐๒	ผู้อำนวยการกองคดี	ค.บ.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๒ ๐๐๔	ผู้อำนวยการกองคดี	ค.บ.	
๑๕	นายณัฐวิทย์ แก้วนคร	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	ป.ท./ท.ท.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	ป.ท./ท.ท.	
๑๖	(- / - / -)	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ท./ท.ท.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ท./ท.ท.	
๑๗	นางกัญจวิมล สมศักดิ์	ป.ท. (การคลัง)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชีปฏิบัติงาน	ป.ท./ท.ท.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๓	เจ้าพนักงานบัญชีปฏิบัติงาน	ป.ท.	
๑๘	นางสาวกัญจกานต์ บุญไชย	ร.ร. ๓. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	
๑๙	นางสาววิภาดา สว่างสุขจันทร์	ร.ร. ๓. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบัญชี	-	
๒๐	นายวิภากร วัฒนกิจ	ศ.ร. ๓. (การศึกษาระดับสูง)	-	พนักงานช่างทั่วไปปฏิบัติการที่สามแผนกการศึกษา	-	-	พนักงานช่าง (แผนกศึกษาและระเบียบทั่วไป)	-	
๒๑	นายอภิสิทธิ์ อธิปไตย	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ค.บ.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ค.บ.	
๒๒	จำสียงเอก วิเศษไชยเขต	ร.ร. ๓. (การช่าง)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานปฏิบัติการ	ป.ท./ท.ท.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๒	เจ้าพนักงานปฏิบัติการ	ป.ท./ท.ท.	
๒๓	นายวิวัฒน์ ภิริเดชวิวัฒน์	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ท./ท.ท.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ท./ท.ท.	
๒๔	นายณัฐพงษ์ สมศักดิ์	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	
๒๕	นายอรรถ ธรรมจันทร์	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	-	พนักงานช่างทั่วไปปฏิบัติการที่สามแผนกช่างเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	
๒๖	นางจิณชานา ธรรมจันทร์	ร.ร. ๓. (บริหารทั่วไป)	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ค.บ.	๒๕ ๓ ๑๕ ๒๓๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ค.บ.	
๒๗	รองศาสตราจารย์นายแพทย์ประจักษ์วงษ์ศิริ	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๒๘	นางสาวอัญญาณี ศรีต๊ะโงะ	ศ.บ. (ผู้ช่วยเสมียน)	๒๕ ๓ ๐๕ ๕๖๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/๓๑.	๒๕ ๓ ๐๕ ๕๖๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/๓๑.	
๒๙	นางบุษยา น้อยชื่น	ศ.บ. (กรมบริหารคดี)	๒๕ ๓ ๐๕ ๖๖๐๐ ๒๒๖	ศ.๓	ศ.๓/๓.	๒๕ ๓ ๐๕ ๖๖๐๐ ๒๒๖	ศ.๓	ศ.๓/๓.	
๓๐	นางสาวณิชา สอนการัน	ศ.บ. (กรมการคลัง)	๒๕ ๓ ๐๕ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ศ.๓	ศ.๓	๒๕ ๓ ๐๕ ๖๖๐๐ ๒๒๓	ศ.๓	ศ.๓.	
๓๑	นางสาวกัญญา พุทธิสุข	ศ.บ. (กรมการคลัง)	-	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยผู้ช่วย	-	
๓๒	(ว่าง)	-	๒๕ ๓ ๐๖ ๓๖๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓.	๒๕ ๓ ๐๖ ๓๖๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓๓.	

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง
ที่ ๒๙๓/๒๕๖๖
เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๕ และข้อ ๓๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลท่าม่วง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบฯ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

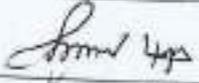
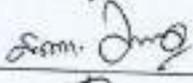
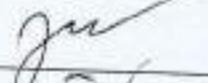
(นายชูทัศน์ นุเกตุ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
ในวันศุกร์ ที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้

- | | |
|-------------------|---|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ
- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
ของกองคลัง |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่องรับรองการประชุมที่ผ่านมา
- ไม่มี - |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่องเพื่อพิจารณา
พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙) |
| ระเบียบวาระอื่น ๆ |
.....
.....
..... |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
วันที่ ๑๙ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้
อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
นายชูทัศน์ นุเกตุ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้	
ส.ต.ท. มานพ แนวลาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้	
นางนิธินันท์ ธนภากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	
นางกัญญาภัค วัฒนวิโรจน์ นายกเทศมนตรีตำบลท่าไม้	ผู้อำนวยการกองช่าง	
นางจินตนา เทพสุคนธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
นางสาวอิสริญา สุยาว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
นางสาววณิชชา แสนอาทิตย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

ผู้ร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
นางชัชวาลย์ คุ้มบุญ	จอร์จนาถ อบต.ท่าไม้	

ผู้ไม่เข้าประชุม

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

บันทึกการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอคูเมือง จังหวัดน่าน
 เมื่อวันศุกร์ ที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ผู้เข้าประชุม จำนวน ๗ คน

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นายชูทัศน์ นุเกตุ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง	ชูทัศน์ นุเกตุ	ประธาน กรรมการ
ส.ต.ท. มานพ แนวลาด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	มานพ แนวลาด	กรรมการ
นายเวทิต รัตนวิโรจน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เวทิต รัตนวิโรจน์	กรรมการ
นางนิธินันท์ ธนนภากุล	ผู้อำนวยการกองคลัง	นิธินันท์ ธนนภากุล	กรรมการ
นางจินตนา เทพสุคนธ์	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จินตนา เทพสุคนธ์	กรรมการ
นางสาวอิสริญา สุธาว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อิสริญา สุธาว	กรรมการ/ เลขานุการ
นางสาววณิชชา แสนอาทิตย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	วณิชชา แสนอาทิตย์	ผู้ช่วยเลขา นุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
นางรัชฎาภรณ์ วุฒะนุ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง	รัชฎาภรณ์ วุฒะนุ	

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มการประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ได้ดำเนินการประชุม โดยมี นายชูทัศน์ นุเกตุ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เป็นประธานเปิดประชุม และได้ประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานคณะกรรมการ	<p>เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ</p> <p>ตามที่ได้เชิญคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเชิญรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำเข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดน่านได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน</p>
ที่ประชุม	- รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	<p>เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว</p> <p>- ไม่มี -</p>
ระเบียบวาระที่ ๓	<p>เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา</p> <p>การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)</p>
ประธานคณะกรรมการ	ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องชี้แจงรายละเอียดต่อไป
ส.ต.ท.มานพ นวลลาด	<p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้ร่วมกันวิเคราะห์และพิจารณา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดขนาดส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ <ol style="list-style-type: none"> ๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

- ๘.๓. การกึ่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
- ๘.๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. ปัญหาการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ส.ต.ท.มานพ แนวลาด

เมื่อทุกส่วนราชการได้วิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ ข้อ ๓ - ข้อ ๔ เรียบร้อยแล้ว ก็ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนฯ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ร่วมกันในข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าว และนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ในข้อ ๖ ภารกิจหลัก ภารกิจกิจรอง สำหรับการกำหนดภารกิจ ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ และสรุปปัญหาในข้อ ๗ ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ ทุกส่วนราชการได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) และพิจารณาร่วมกันแล้วมีมติเห็นชอบตามที่แต่ละส่วนราชการขอเสนอ และไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล อีกทั้งเป็นการจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ตรงกับภารกิจหน้าที่ภายในส่วนราชการ

ส.ต.ท.มานพ แนวลาด

เมื่อคณะกรรมการฯ ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่แล้ว ก็ขอให้พิจารณาการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าว ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิมหรือไม่ ในข้อ ๘

ที่ประชุม

รับทราบ คณะกรรมการได้พิจารณาเป็นเวลาสมควรแล้ว จึงได้มีมติให้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำน่าวเหมือนเดิม โดยแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ๓ หน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

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

ในการนี้ จึงขอให้แต่ละส่วนราชการ ได้ชี้แจงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ

นางสาวอิสรีย์ สุยาว

แต่ละกอง/สำนัก ต่อไป

สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้กำหนดโครงสร้างภายในประกอบด้วย ๙ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่
- ๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔) งานนิติการ
- ๕) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) งานสาธารณสุข
- ๘) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
- ๙) งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

นางนิธินันท์ ธนภากุล

กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนจำปี

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย ทัศน
ครุภัณฑ์ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล
สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ
ทัศนและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลท่านาว ได้กำหนดโครงสร้างภายใน ประกอบไปด้วย
๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๔) งานทัศนและทรัพย์สิน

นายเกียรติภูมิ เกียรติธวัช

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงาน
ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ
งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง
พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง
และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ
การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการ
ก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน
ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการ
ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและ
ยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับ
การประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน
เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน
ช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียน
ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง
งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ
งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบล
ท่านาว ได้กำหนดโครงสร้างภายใน ประกอบไปด้วย ๗ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓. งานควบคุมอาคาร
๔. งานสำรวจและออกแบบ
๕. งานผังเมือง
๖. งานประสานสาธารณูปโภค
๗. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

นางจินตนา เทพสุคนธ์

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา
ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษาการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น

การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษางานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างงานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้กำหนดโครงสร้างภายใน ประกอบไปด้วย ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานระดับวัยก่อนเรียนและประถมศึกษา
๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
๕. งานกีฬาและนันทนาการ
๖. งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตราค่าจ้างและงบประมาณจากสำนักงานประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ประธานคณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมได้พิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่และได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ในกรณีนี้ จะขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาในข้อ ๔ ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งจะขอมอบให้ฝ่ายเลขาฯ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

นางสาววณิชชา แสนอกทีสัย

สำหรับภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เป็นกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้จำนวน ๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท ใช้เป็นฐานในการคำนวณภาวะค่าใช้จ่าย ๕%
- ๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท โดยให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๘,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%)
= ๑,๔๒๕,๐๐๐

๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน
๒๘,๕๒๕,๐๐๐ บาท โดยให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๘,๕๒๕,๐๐๐ x ๕%)
= ๓๑,๕๒๑,๒๕๐

๔) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน
๓๑,๕๒๑,๒๕๐ บาท โดยให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๓๑,๕๒๑,๒๕๐ x ๕%)
= ๓๒,๙๔๒,๓๑๓

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๔.๓๓

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๓๓.๔๕

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๓๒.๗๑

ประธานคณะกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเวลาอันสมควรแล้ว จึงขอ
มติที่ประชุมเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-
๒๕๖๙) เพื่อจะได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อความ
เห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดน่าน เพื่อจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ ต่อไป

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธานฯ

ที่ประชุมจะเสนอเรื่องอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ) **อิสริญา สุยาว**
(นางสาวอิสริญา สุยาว)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้จดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ) ส.ต.ท. **มานพ แนวลาต**
(มานพ แนวลาต)

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ

(ลงชื่อ) **ชูทัศน์ นุเกตุ**
(นายชูทัศน์ นุเกตุ)

ผู้รับรองบันทึกการประชุม

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าน้ำ

