



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ



มดิ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๑/๖๐
เมื่อวันที่ ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาท่ามเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาด้านการคมนาคม
- ๒) ปัญหาด้านไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) ปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๔) ปัญหาระบบประปาไม่มีเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ปัญหาการว่างงาน
- ๒) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๓) ปัญหากลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม
- ๔) ปัญหาความยากจนและประชาชนมีหนี้สิน

๓. ด้านสังคม

- ๑) ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๒) ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส
- ๓) ปัญหาด้านผู้สูงอายุ
- ๔) ปัญหาด้านผู้ติดเชื่อเอดส์
- ๕) ปัญหาด้านผู้พิการ

๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- ๒) ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

บริหารส่วนตำบล

- ๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ขาดการอบรม เผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๕) ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติของท้องถิ่น
- ๖) ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และข่าวสารๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น

ท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาด้านการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒) ปัญหากัญแสง
- ๓) ปัญหาน้ำท่วม
- ๔) ปัญหาขยะมูลฝอย

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
- ๒) ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๓) ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิต สู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๔) ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้านและก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๕) ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำ ลำห้วย การเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๒) ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก
- ๕) จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนเพื่อประกอบ

อาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๑) ต้องการให้ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- ๒) ต้องการให้ผู้ด้อยโอกาสมีผู้ดูแล
- ๓) ต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในชุมชน
- ๔) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้คนในครอบครัวและชุมชนเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุ
- ๕) ต้องการให้ผู้พิการได้รับเบี้ยยังชีพครบทุกคน
- ๖) จัดอบรมให้ความรู้ในด้านยาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ๒) ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น
- ๓) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการพัฒนา อบต.

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ต้นน้ำที่กักเก็บน้ำ
- ๒) ต้องการให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๓) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
- ๔) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ
- ๕) ต้องการให้มีการกันแนวเขตป่าไม้และที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน
- ๖) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าง้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘

(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖

(๑๓))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา

๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๙. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

๑๐. ด้านการส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๑. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๖. ภารกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรสินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๙ อัตรา และกำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดสำนักปลัด อบต. เนื่องจากพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ เป็นพื้นที่ราบลุ่มเมื่อเกิดน้ำท่วม จะท่วมขังหลายวัน และเป็นทางผ่านของน้ำ ทำให้ปริมาณงานในด้านนี้มีมาก รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา แม้ว่าที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ., เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำโครงสร้างส่วนราชการทั้งในส่วนของส่วนราชการเดิมและส่วนราชการที่กำหนดขึ้นใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและคดี - ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อำนวยการ - ป้องกัน - พันฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร <u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - การเงิน - รับเงิน เบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - เก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - การบัญชี - ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินและงบทดลอง - แสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - พัฒนารายได้ - ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อ จัดจ้าง	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการ บริหาร ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุง รายได้
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอ กระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/ อาคารเอนกประสงค์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลและประสานงาน - งานวิชาการและการจัดการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานติดตามและประเมินผลโรงเรียน ๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๔ <u>งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานข้อมูล - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม - งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๒ <u>งานศูนย์เยาวชน</u> - งานศูนย์เยาวชน ๕.๓ <u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป ๕.๔ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ประสบปัญหาความยากจน	<u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

“การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคทั่วถึง เศรษฐกิจก้าวหน้า นาท่ามเหนือน่าอยู่ ”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำ

พันธกิจที่ ๒ ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริมการศึกษา การสาธารณสุข การอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรม และ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ ๘ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการ

ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่าเทียบเรือขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ๒.พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ๓.พัฒนาระบบจราจร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ ๒.ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ๓.การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔.พัฒนาศักยภาพบุคลากร ๕.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูลประชาสัมพันธ์ ๖. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.เฝ้าระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.บำบัดและจัดการขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑.สนับสนุนและส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของ ราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรังมี โอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้อง ประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหากฎธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเท่าที่ควร
๒. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๘. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ยาม	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนสวน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปีเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ จัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานประปาชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การ จัด กิจ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ ศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ/คุณวุฒิ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา หอสมุด สวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นักพัฒนาชุมชน(ลูกจ้างประจำ)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

อบต.นาท่ามเหนือ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี ๒๕๖๐ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๙๔	๑๔๖,๐๒๓,๒๐๐
การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๖๐	๒๒,๗๔๔,๔๓๖
การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๒๒	๑๐,๒๖๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๙	๘,๖๑๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗	๔๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖	๑,๒๓๐,๐๐๐
รวม	๒๐๘	๑๘๙,๓๒๒,๖๓๖

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๕๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๗	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๙	๓,๖๕๕,๐๑๑.๘๐
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา	๑๘	๓,๒๕๔,๕๙๕.๗๕
การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๘	๒,๘๒๙,๖๕๕.๑๓
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	๓๖,๒๓๑.๖๐
การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔	๑๔๓,๓๖๒.๐๓
การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุข	๑	๖๐,๔๖๐.๐๐
รวม	๕๒	๙,๙๗๘,๓๑๖.๓๑

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการ ทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๔. งานนโยบายและแผน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๖. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๗. งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ	๘๐๔	๑,๓๘๐	๐.๕๘๓	
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๖๐๐	๑,๓๘๐	๐.๔๓๕	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๑,๑๗๑	๑,๓๘๐	๐.๘๕๙	
๔. งานการเงินต่างๆ	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๘๗	
๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การ จ้าง	๓๐๐	๑,๓๘๐	๐.๒๑๗	
๖. งานทะเบียนพาณิชย์	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
๗. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๙๖	๑,๓๘๐	๐.๐๗๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๒. งานออกแบบ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานปริมาณราคา	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. งานก่อสร้างถนน	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๖. งานซ่อมแซมถนน	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๗. งานขยายเขตไฟฟ้า	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๕๐	๑,๓๘๐	๐.๐๓๖	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานการศึกษา	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานเกี่ยวกับการกีฬา	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	

กองสวัสดิการสังคม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานสวัสดิการสังคม	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ เอดส์	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานเกี่ยวกับสปสข.	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานเกี่ยวกับ	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

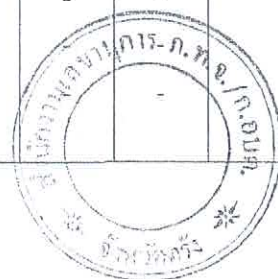
องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ โดยการวิเคราะห์ปริมาณการใช้อัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) นิติกร (ปค./ชก.) ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา คนงานทั่วไป ยาม คนสวน	๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๓ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - +๑ - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	กำหนดเพิ่ม

มติ ก.อบต. จัดทำครั้งที่ ๑/๒๒
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นายช่างโยธา (ชง.) เจ้าพนักงานประปา (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	-	-	-	



มคิ ก.อบค.จังหวัดศรีฯ ครั้งที่ ๑/๖๐
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>โรงเรียนบ้านเกาะปราง</u>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ว่างเดิม ๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน(ช.ก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	๑	-	-	



น.ก. ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งที่ ๑/๒๐
เมื่อวันที่ ๑๑.๒.๒๕๖๐

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

[illegible]

ที่	ชื่อสถาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ควรจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรา/ลด			การใช้จ่ายทั้งหมด (๖)			หมายเหตุ	
				จำนวน(ลบ)	เงินเดือน(๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	กองช่าง																
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๔,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๘	นายช่างโยธา	ขง.	๑	๑	๒๕๕,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๙	เจ้าพนักงานประปา	ขง.	๑	๑	๒๑๒,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานช่าง																
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๙,๓๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๗,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๓๔,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																
๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๑๕,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย(ใหม่)	๑	๑	๒๑๒,๒๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พหุประสงค์																
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พหุประสงค์(เด็ก)																
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๘๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๐	โรงเรียนบ้านหนองบัว																
๔๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๓๖	๑	๑	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๒	ครู	๓๖	๗	๗	๒,๗๑๓,๒๐๐	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗	๗
๔๓	ครู	๓๖	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	พนักงานจ้าง																
๔๔	บุคลากรสนับสนุนการสอน(การศึกษา)		๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๕	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	กองสวัสดิการสังคม																
๔๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๓๖	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๓๖	๑	-	๒๔๓,๕๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	๓๖	๑	๑	๒๔๓,๕๔๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)		กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เขตสำนักงาน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๗	(ว่าง)	โรงเรียนบ้านเกาะปราง								
๓๘	(ว่าง)	๓๐๖๒๖-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๓๐๖๒๖-๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(กรมจัดสรร)		๔๓,๕๖๐.๐		๓๓,๕๖๐.๐
๓๙	นางจุฬารัตน์ อินทระ	๒๔๓๒๖-๒(๖)	ครู (กรมจัดสรร)		๒๔๓๒๖-๒(๖)	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๓	๓๕,๕๓๒.๐		๓๕,๕๓๒.๐
๔๐	นางสาวณีนุช ยานา	๒๔๓๒๖-๒(๖)	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๒	๒๔๓๒๖-๒(๖)	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๓	๔๔,๕๓๒.๐	๖๗,๒๐๐	๖๓,๕๓๒.๐
๔๑	นางสาววิไลนาม บุคตา	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๒๔,๖๓๒.๐		๒๔,๖๓๒.๐
๔๒	นางสาวนิลาวัลย์ วัฒนศิริ	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๒,๐๖๕.๐		๓๒,๐๖๕.๐
๔๓	นางศิริมาศ บุญธรรม	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐,๖๒๕.๐		๓๐,๖๒๕.๐
๔๔	นายประจักษ์ ด้วงคำ	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๒๔,๕๓๒.๐		๒๔,๕๓๒.๐
๔๕	นางสาวนิลาภ เมืงทอง	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๓๐๖๒๖-๒	ครู (กรมจัดสรร)	คศ.๑	๒๔,๖๓๒.๐		๒๔,๖๓๒.๐
๔๖	นายสาธิตา วรรณ	๓๐๖๒๖-๒	พนักงานจ้าง							
๔๗	นายสาธิตา วรรณ	๓๐๖๒๖-๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (กรมจัดสรร)		๓๐๖๒๖-๒	บุคลากรสนับสนุนการสอน (กรมจัดสรร)		๓๕,๕๓๒.๐	๒๕,๐๐๐	๓๐,๕๓๒.๐
๔๘	นายประจักษ์ ด้วงคำ		ผู้ดูแลเด็กพิเศษ			ผู้ดูแลเด็กพิเศษ		๔๒,๐๕๖.๐	๒๕,๐๐๐	๓๗,๐๕๖.๐
๔๙	นายประจักษ์ ด้วงคำ		ผู้ดูแลเด็กพิเศษ			ผู้ดูแลเด็กพิเศษ		๓๖,๖๕๖.๐	๒๕,๐๐๐	๓๑,๖๕๖.๐
๕๐	นายวิชัย ชัยนาม		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๓๓,๐๕๖.๐	๒๕,๐๐๐	๒๘,๐๕๖.๐
๕๑	นายวิชัย ชัยนาม		พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		๓๐,๖๐๐.๐		๓๐,๖๐๐.๐
๕๒			กองสวัสดิการสังคม							
๕๓		๓๔๓๒๖-๒๐๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓๒๖-๒๐๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(กองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๓,๕๖๐.๐	๔๒,๐๐๐	๔๑,๕๖๐.๐
๕๔	นางสุวิลา โสภณกุล	๓๔๓๒๖-๒๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๓๔๓๒๖-๒๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๒๔,๖๓๒.๐		๒๔,๖๓๒.๐
๕๕	นางประทุมทิพย์ ชำนาญ		ลูกจ้างประจำ							
๕๖	นางประทุมทิพย์ ชำนาญ		นักพัฒนาชุมชน			นักพัฒนาชุมชน		๒๔,๖๓๒.๐		๒๔,๖๓๒.๐

[illegible]

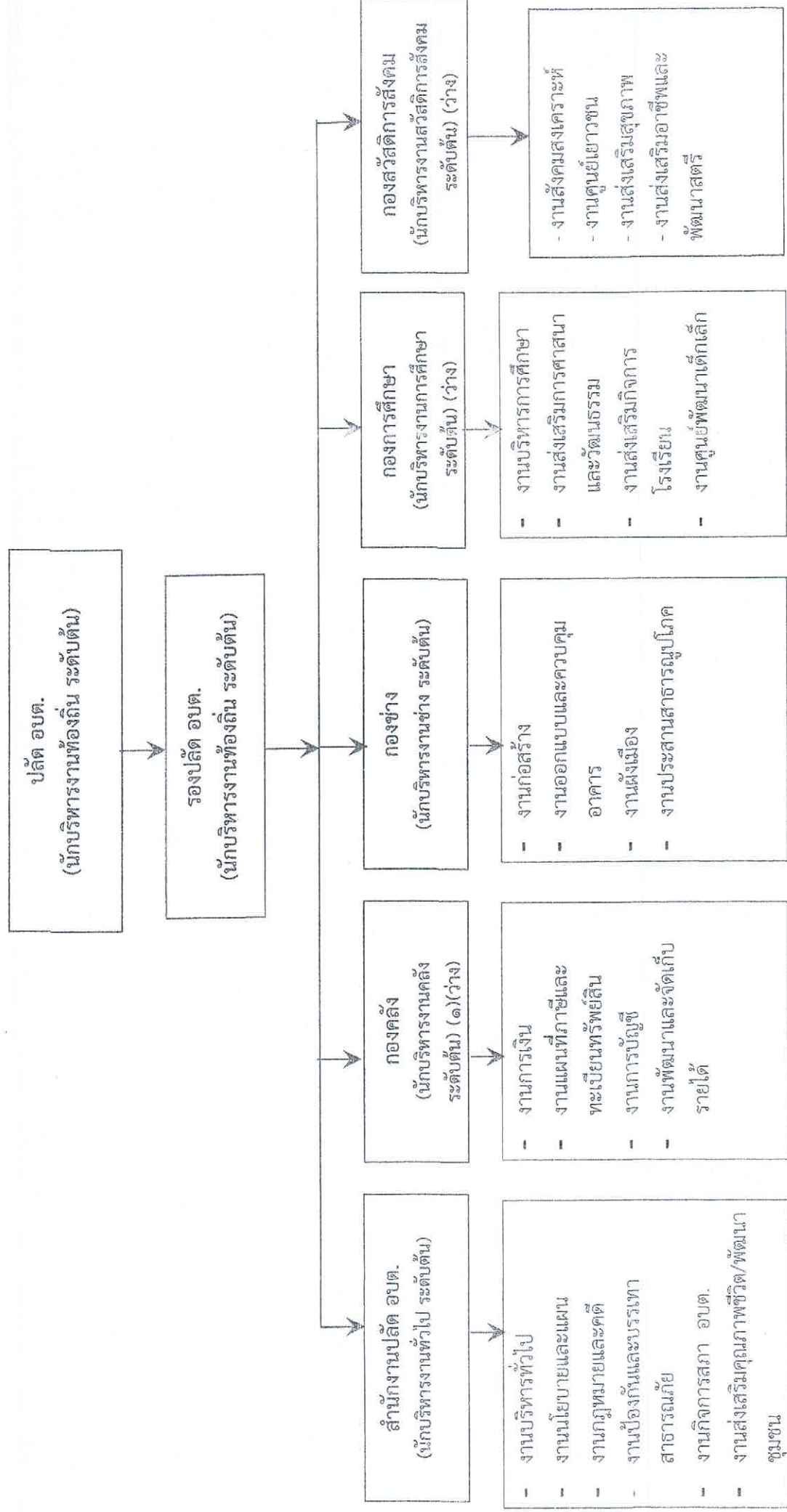
* To Spillings Rd 6/19/05 ✓ Deficiency no 7-0-08

1

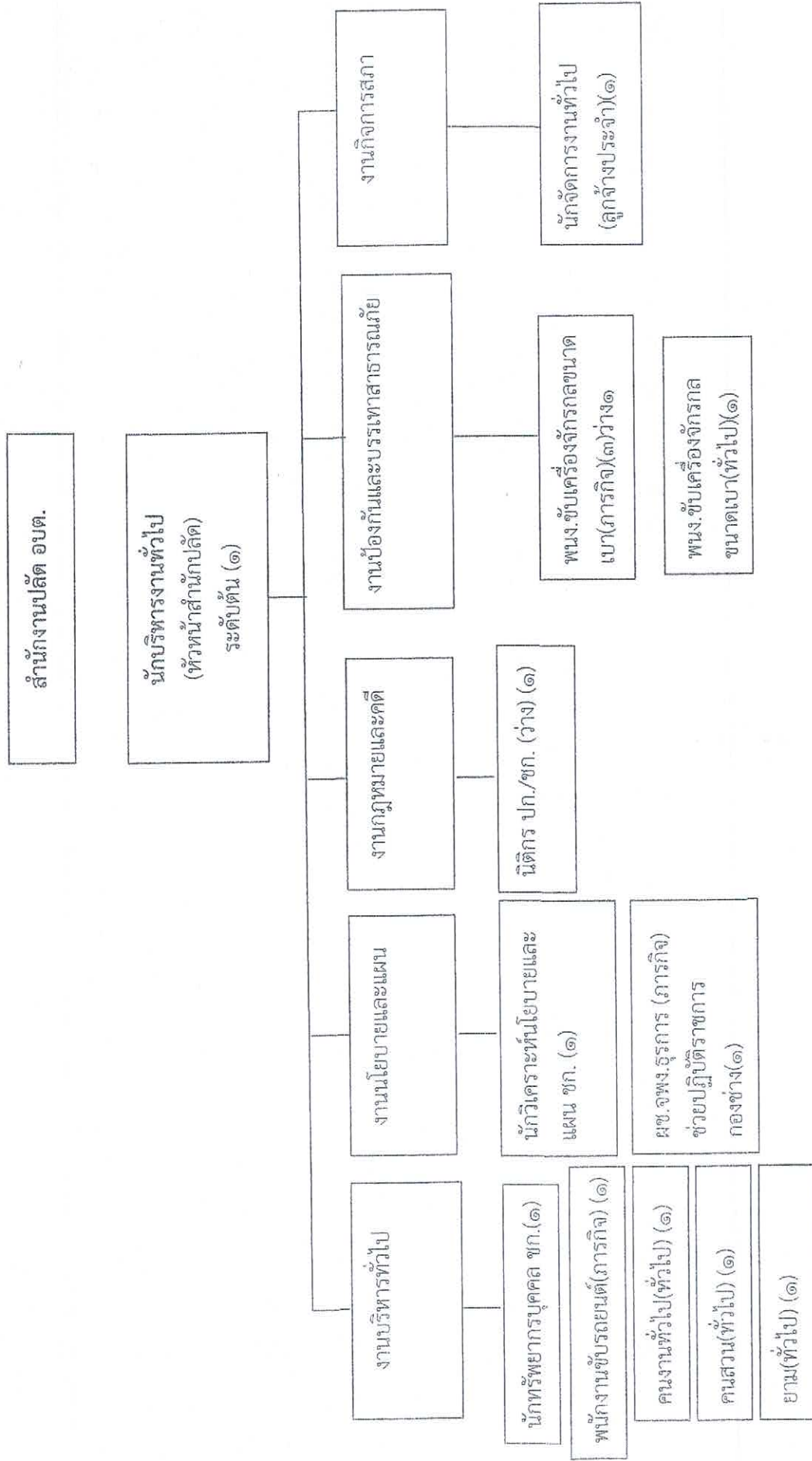
8.6.68

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

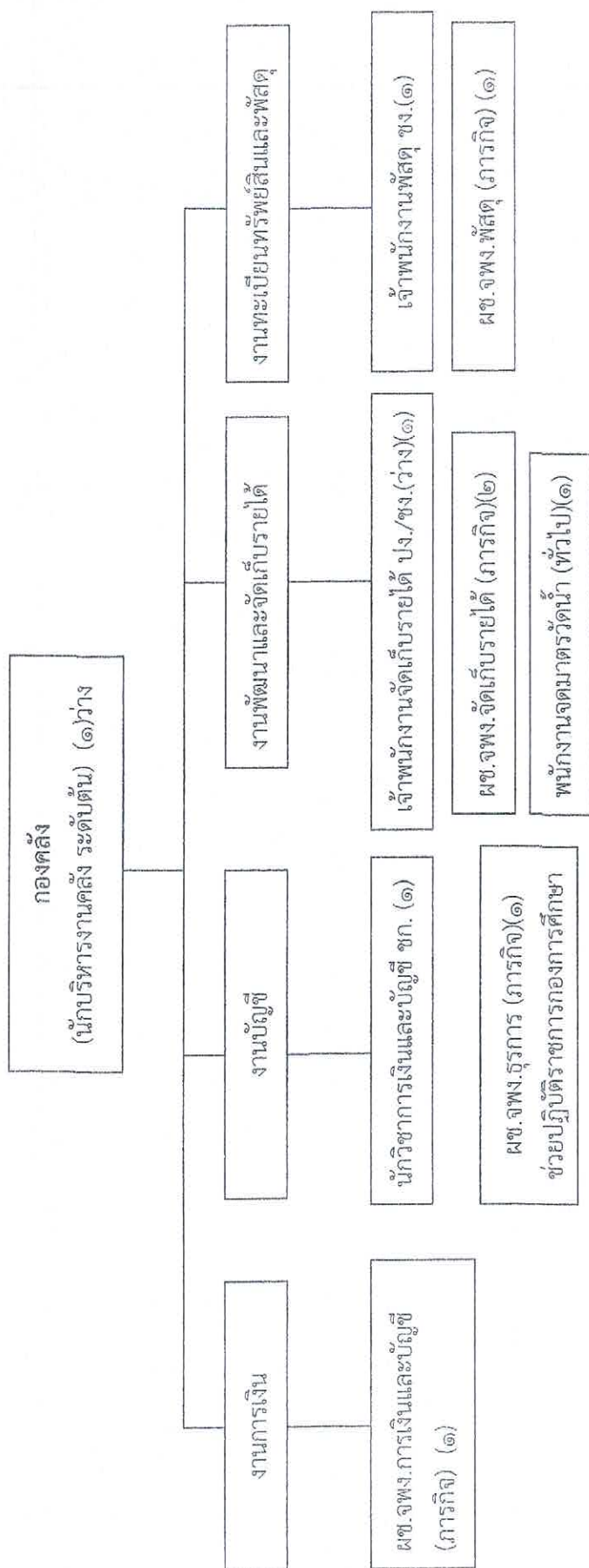


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



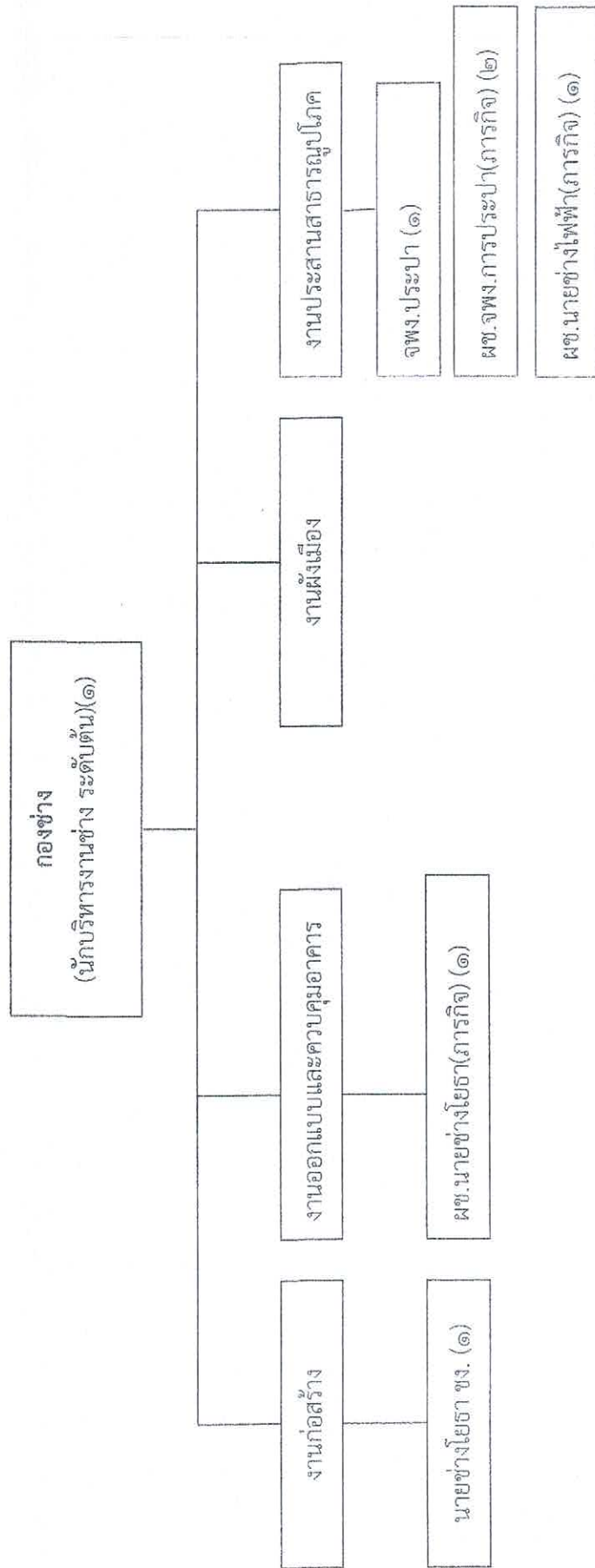
ระดับ	อำนาจการระดับต้น	ชก.	ชง.	ปก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
จำนวน	๑	๒	-	-	-	๑	๕	๔	๑๓

โครงสร้างของกองคลัง



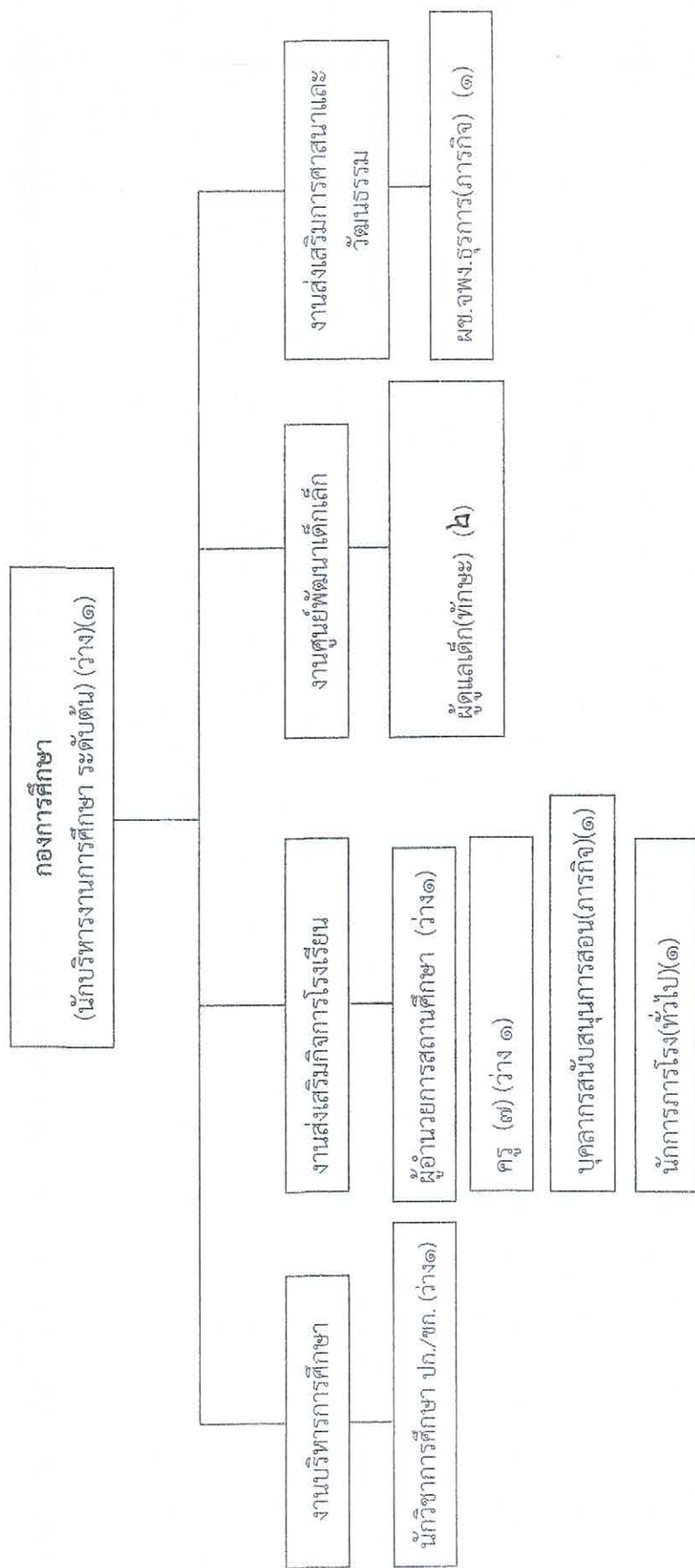
ระดับ	ต้น	ชก.	ชง.	บก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	๕	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง



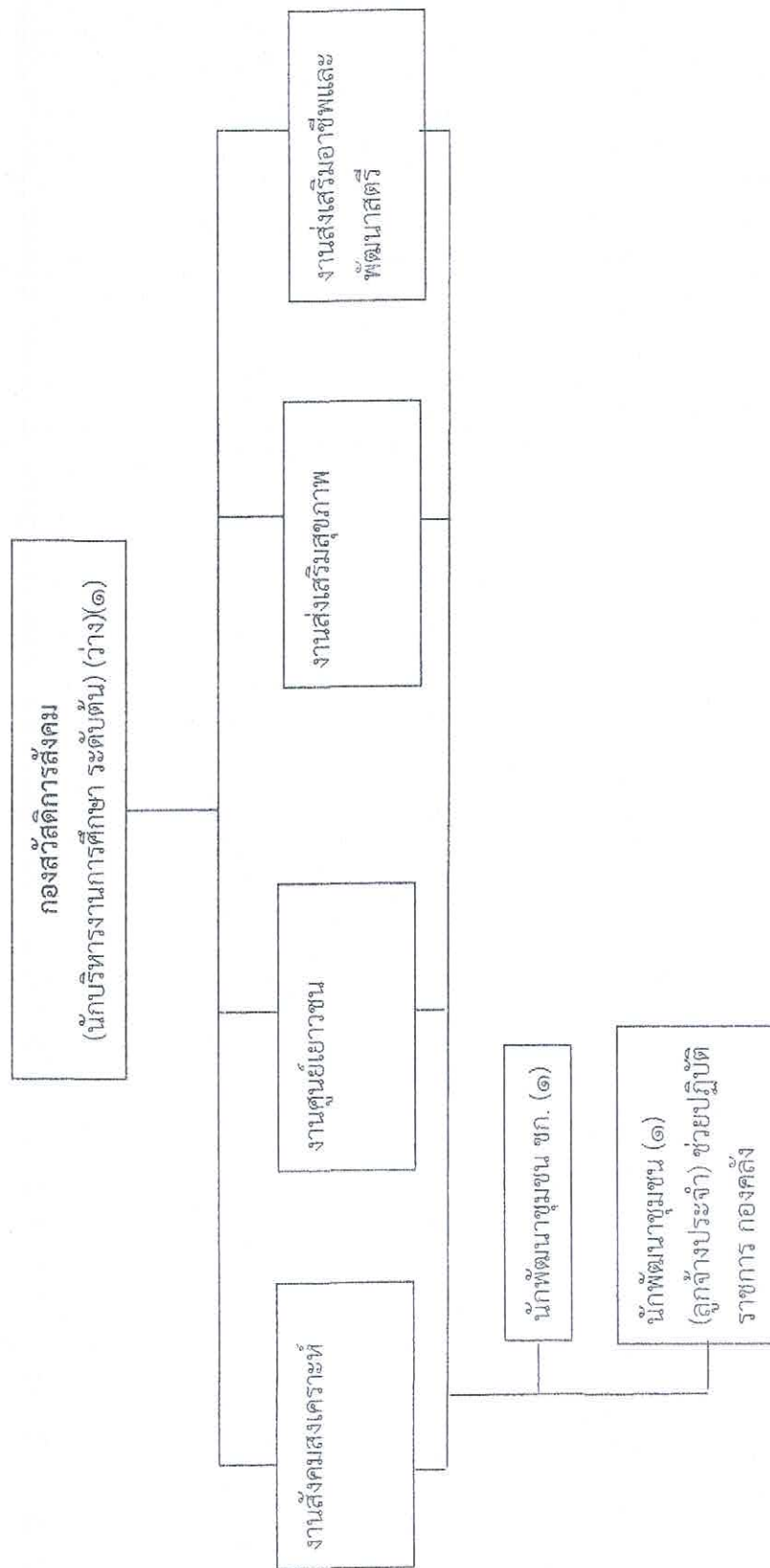
ระดับ	ตำแหน่ง	ชก.	ชง.	ปค.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
จำนวน	๑	-	๒	-	-	-	๔	-	๗

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ จำนวน	ด.น.	ชก.	ชง.	ปก.	ปง.	ครูผู้ช่วย	ครู ศศ.๓	ครู ศศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	-	-	-	-	-	๒	๑	๗	-	๔	๑	๑๕

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ จำนวน	ต้น	ชก.	ชง.	ปก.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒

บัญชีแสดงจัดสรรเงินผู้ดำเนินงานและภาระทางผลประโยชน์ในส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหมื่น อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)				กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน				
๑	นายเจริญพร นวลวิลา	ทพ./ว.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงาน อบต.(ปลัด อบต.)	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.)	ค.บ.	๔,๕๖๖.๖๖๐	๔๕๖.๐๐๐	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๒	นายสุวิทย์ หวังทอง	ว.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ค.บ.	๔,๖๖๖.๖๖๐	๔๖๖.๐๐๐	-	๔,๖๖๖.๖๖๐		
๓	นางสาวทวีไล สุจินดา	ว.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	สำนักงานปลัด	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานทั่วไป(สำนักงานปลัด อบต.)	ค.บ.	๔,๕๖๖.๖๖๐	๔๕๖.๐๐๐	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๔	นางสาววิไลพร คำเกาะ	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๔,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๕	นางสาวพิชญ์ สุพรรณรัตน์	ว.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	บุคลากร	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๔,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๖	(ว่าง)		๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหาร	ป.ก./ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหาร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	ว่าง		
๗	นางสาว วรณภัส	ค.บ.		ลูกจ้างประจำ	-		นักจัดการงานทั่วไป	-	๒,๓๖๖.๖๖๐	-	-	๒,๓๖๖.๖๖๐		
๘	นางสาวศร จันทราวิเชียร	ช.ก.		นักจัดการงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๙	นายธรรมกร จันทราวิเชียร	ป.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๐	นายนิกร สันติ	ช.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๑	นายไพศาล เพชรสุทัศน์	ช.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๒	นางสาววิไลยา อภัยพิพา	ป.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๓	นายสมศักดิ์ สุขชัย	ช.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๔	นายประจักษ์ จันทราวิเชียร	ช.ก.		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-		พนักงานขับรถเครื่องจักรกล อบต.	-	๓,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๓,๕๖๖.๖๖๐		
๑๕	(ว่าง)				-		นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	-	-	-	-	ว่าง		
๑๖	นางสาวนภาพร สุทธิ	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ค.บ.	๔,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๑๗	นางสาวนภาพร สุทธิ	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ช.ก.	๔,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๑๘	นางสาวนภาพร สุทธิ	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ช.ก.	๑๔-๓-๐๑-๑๑๐๑๐๑๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ช.ก.	๔,๕๖๖.๖๖๐	-	-	๔,๕๖๖.๖๖๐		
๑๙	(ว่าง)				-		นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	-	-	-	-	ว่าง		

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมาย กำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน ในการทำงาน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ ทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยัง ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ
หรือ ที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

- ๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๒ หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๓.หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๔.หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๕.หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๖.หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๗.หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๘.หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๙.หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๐.หลักสูตรนิติกร /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๑.หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๒.หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๓.หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ครูผู้ดูแลเด็ก /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๕.หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๖.หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๗.หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
๒๑. โครงการ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
