



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการฯแล้ว)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใช้มาเป็นที่สิ้นสุดท้ายแล้ว เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ มีการระและหน้าที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ จึงต้องทำการปรับจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือสามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีแผนอัตรากำลังใช้บริหารงานบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างดียิ่ง ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาทมเหนือ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๒
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบ การจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาทามเหนือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

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) ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

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

๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ปัญหาการขาดความรู้เข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
- ๒) ประชาชนส่วนมากขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔) ขาดการอบรม เผยแพร่ความรู้ในเรื่องต่างๆ ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๕) ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติของท้องถิ่น
- ๖) ขาดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และข่าวสารๆ แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาด้านการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒) ปัญหาภัยแล้ง
- 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. ภารกิจ 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 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม 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

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

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

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

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

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(และที่แก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๖. การกิจการถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา ข้าราชการครู จำนวน ๑๑ อัตรา บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา แม้ว่าที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. 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 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใดรับผิดชอบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร
๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งบประมาณ	๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งบประมาณ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ข้อ ๑.การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร ข้อ ๒. การรักษาความสงบและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ข้อ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๓ งานกฎหมายและคดี -กฎหมายและคดี -ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ -ข้อบัญญัติและระเบียบ	๑.๓ งานกฎหมายและคดี -กฎหมายและคดี -ร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ -ข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -อำนวยการ -ป้องกัน -ฟื้นฟู	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -อำนวยการ -ป้องกัน -ฟื้นฟู	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน	๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน	
	๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมอนามัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖
- การเงิน	- การเงิน	การพัฒนาด้านการเมืองและการ
- รับเงิน เบิกจ่ายเงิน	- รับเงิน เบิกจ่ายเงิน	บริหาร
-จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	-จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุง
-เก็บรักษาเงิน	-เก็บรักษาเงิน	รายได้
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
-การบัญชี	-การบัญชี	
-ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	-ทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
-งบการเงินและงบทดลอง	-งบการเงินและงบทดลอง	
-แสดงฐานะทางการเงิน	-แสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
-ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า	-ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
เช่า	-พัฒนารายได้	
-พัฒนารายได้	-ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
-ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
-ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน	-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
ทรัพย์สิน	-งานพัสดุ	
-งานแผนที่ภาษีและทะเบียน	-ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
ทรัพย์สิน	-งานจัดซื้อ จัดจ้าง	
-งานพัสดุ		
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖
-งานแบบแผนและก่อสร้าง	- งานแบบแผนและก่อสร้าง	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
-งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-งานออกแบบและควบคุมอาคาร	และสาธารณูปโภค
-งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุง
-งานผังเมือง	- งานผังเมือง	รักษา ถนน สะพานทางเท้าและทาง
		ระบายน้ำ ข้อ ๒ การพัฒนาระบบ
		จราจรข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า
		ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา
		ข้อ๕ก่อสร้าง/ปรับปรุงท่อกระจาย
		น้ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานข้อมูลและประสานงาน -งานวิชาการและการจัดการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานติดตามและประเมินผลโรงเรียน ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล ๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูล -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานข้อมูลและประสานงาน -งานวิชาการและการจัดการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานติดตามและประเมินผลโรงเรียน ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก -งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานติดตามและประเมินผล ๔.๔ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูล -งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม -งานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๑ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๒ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา และนันทนาการ ข้อ ๓ ส่งเสริมการรักษาประเพณี และวัฒนธรรมในชุมชน

๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการและผู้ด้อยโอกาส -งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๒ งานศูนย์เยาวชน -งานศูนย์เยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ -งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน -ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป ๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ประสบปัญหา ยากจน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและคนพิการและผู้ด้อยโอกาส -งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๒ งานศูนย์เยาวชน -งานศูนย์เยาวชน ๕.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ -งานส่งเสริมสุขภาพเด็ก เยาวชน -ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป ๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี -งานส่งเสริมอาชีพในชุมชน -งานพัฒนาสตรี -งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ประสบปัญหา ยากจน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค 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
---	---	---

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“ โครงสร้างพื้นฐานดี มีการศึกษา พัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา	๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า บุกเบิกถนน ขยายเขต และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ๒. พัฒนาระบบจราจร ๓. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบไฟฟ้าและโทรศัพท์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการศึกษา
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน ๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ ๖. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. บำบัดและการจัดเก็บขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนา	๑. สนับสนุนและส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

๑.๓.๑ มีโครงสร้างทางคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่

๑.๓.๒ มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร

๑.๓.๓ มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติ และปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะสมแก่การทำการเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลนาท่ามเหนือ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า บุกเบิก ถนน ขยายเขต และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ๒. พัฒนาระบบจราจร ๓. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค ๔. พัฒนาและส่งเสริมระบบไฟฟ้าและโทรศัพท์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา	๑. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตของประชาชน ๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูล ประชาสัมพันธ์ ๖. ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ ๗. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒. ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. บำบัดและการจัดเก็บขยะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนและส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยใน ภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีถนนลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค 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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจริง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
 ๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น
- อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
 ๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
 ๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ในเชิงปฏิบัติการ
- วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

๒. มีนโยบายการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

เท่าที่ควร

๒. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำงานยังไม่

ทั่วถึง

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 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่ถึงมาก

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 สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑.นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๓ ตำแหน่ง

๙. คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๐. ยาม จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑๑. คนสวน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ครู	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๔. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
โรงเรียนบ้านเกาะปราง	
๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ช่วย – คศ.๒	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
๓. นักการภารโรง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรม ศูนย์เยาวชน ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา ห้องสมุด สวนสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน(ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ

อบต.นาท่ามเหนือ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๔ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๔	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๙๔	๑๔๖,๐๒๓,๒๐๐
การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๖๐	๒๒,๗๔๔.๔๓๖
การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๒๒	๑๐,๒๖๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคุมการส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๙	๘,๖๑๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น	๗	๔๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖	๑,๒๓๐,๐๐๐
รวม	๒๐๘	๑๘๙,๓๒๒,๖๓๖

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๕๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๙	๓,๖๕๔,๐๑๑.๘๐
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา	๑๘	๓,๒๕๔,๕๙๕.๗๕
การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑๘	๒,๘๒๙,๖๕๕.๑๓
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคุมการส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	๓๖,๒๓๑.๖๐
การพัฒนาด้านอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔	๑๔๓,๓๖๒.๐๓
การพัฒนาการอยู่ดีมีสุข	๑	๖๐,๔๖๐.๐๐
รวม	๕๒	๙,๙๗๘.๓๑๖.๓๑

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ
สำนักงานปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๔	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๔. งานนโยบายและแผน	๑๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๔	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๖. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๘. งาน แก่ไข เรื่องการร้องเรียน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๔๘	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๖๐๐	๑,๓๘๐	๐.๔๓๔	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๑,๑๗๑	๑,๓๘๐	๐.๘๔๙	
๔. งานการเงินต่างๆ	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๘๗	
๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์การจัดซื้อการจ้าง	๓๐๐	๑,๓๘๐	๐.๒๑๗	
๖. งานทะเบียนพาณิชย์	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
๗. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๘๖	๑,๓๘๐	๐.๐๗๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๓๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๒. งานออกแบบ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานปริมาณราคา	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๑	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๑	
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	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานสวัสดิการสังคม	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	๓๐	๓,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลผู้สูงอายุ คนพิการ เอดส์	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานเกี่ยวกับ สป.สช.	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานเกี่ยวกับ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาทามเหนือ จึงได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่ง แยกได้ คือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา ครู จำนวน ๑๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๕ อัตรา รวมทั้งหมด ๕๔ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เมื่อตำแหน่งว่างปรับเป็นนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดฯ(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนบ้านเกาะปราง (ถ้ายเอน)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๕๒	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	-	-	

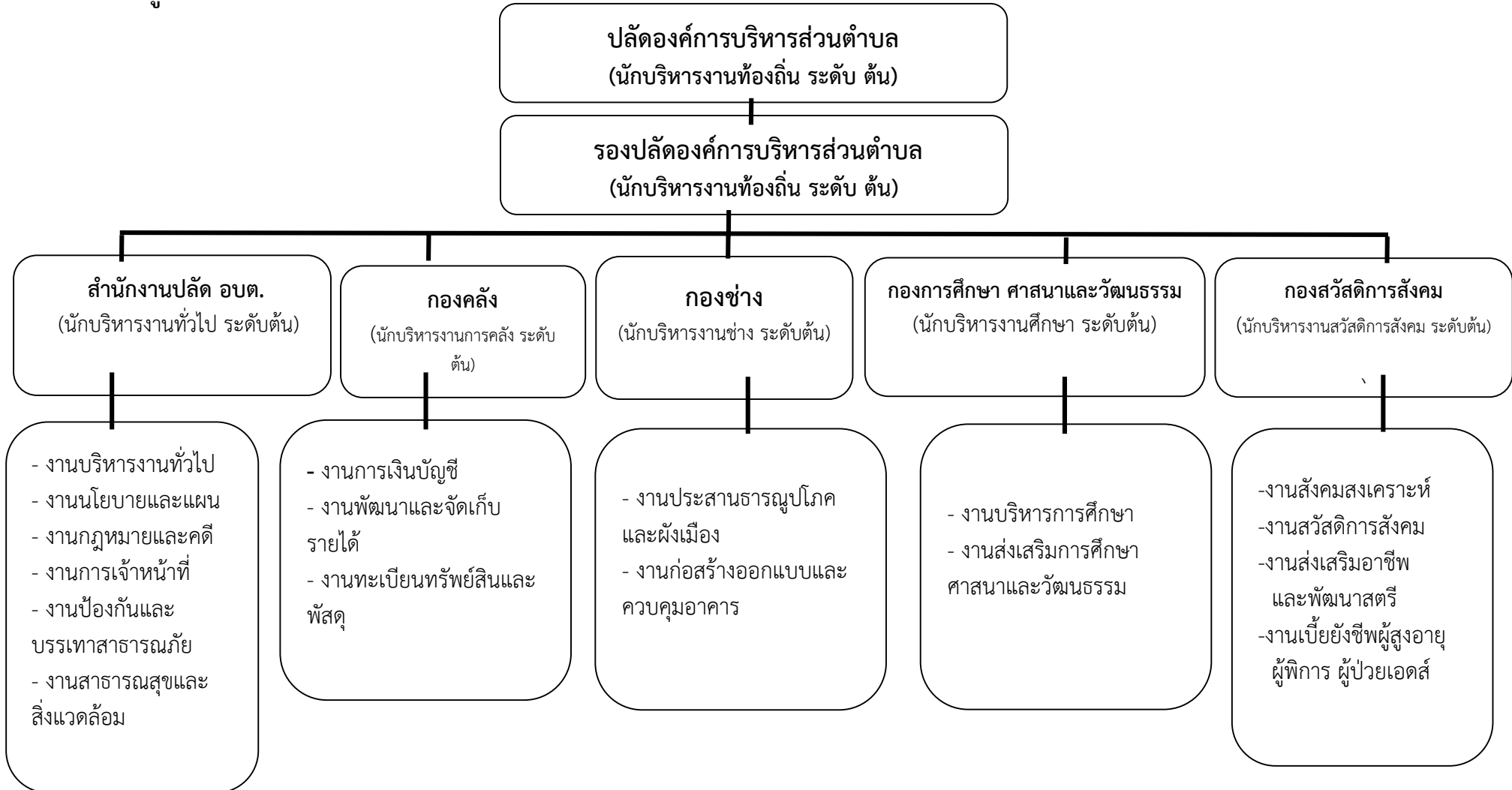
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

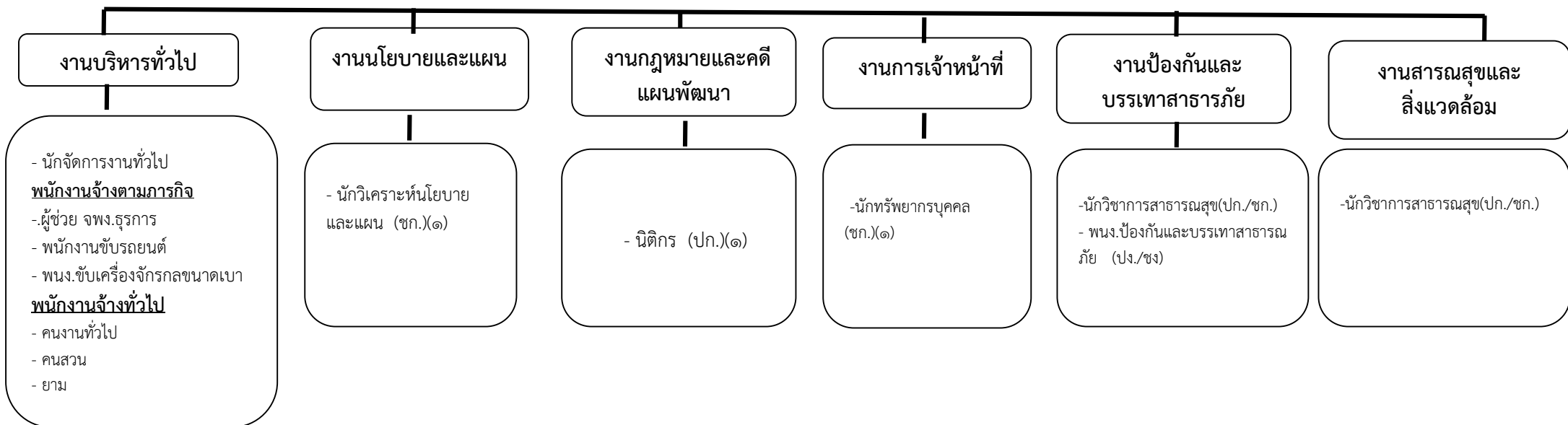
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)													
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๒๓,๕๖๐	๕๓๘,๘๐๐	๕๕๔,๕๒๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	
	สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๕๒๐	๓๓๕,๗๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-							
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	
๑๒	พнг.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๓๘๑,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๓๙๗,๐๘๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๙,๘๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๒๒๐	๒๒๕,๒๒๐	๒๓๔,๔๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๖๐๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๒๖๒,๘๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๓,๓๖๐	๒๘๔,๔๐๐	๒๙๕,๙๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๑๕)																		
๒๕	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๒๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	
๒๗	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๐๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๔๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒	๒	๑๕๐,๑๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๗๙,๓๖๐	๒๙๐,๖๔๐	๓๐๒,๔๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนา ฯ (๑๘)																		
๓๑	ผอ.กองฯ(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๕๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๓๓	ครู	คศ.๑	๒	๒	๔๔๖,๖๔๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๔๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	
	โรงเรียนบ้านเกาะปราง(ถ้ายโอน)																		
๓๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ต้น	๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๓๗	ครูผู้ช่วย	-	๒	๒	๔๐๕,๔๘๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู	คศ.๑	๒	๒	๖๒๒,๓๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	คศ.๒	๔	๔	๑,๓๕๕,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)													
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๔๒	ผอ.กองฯ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	
(๕)	รวม		๕๔	๔๘	๑๒,๑๕๗,๐๖๐	๕๑๐,๐๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	+๒	-	-	๙๕๑,๐๐๐	๓๒๐,๕๘๐	๓๒๕,๕๘๐	๙,๕๔๗,๖๐๐	๙,๘๖๘,๒๔๐	๑๐,๑๙๓,๘๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๓๒,๑๔๐	๑,๔๘๐,๒๓๖	๑,๕๒๙,๐๗๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๙๗๙,๗๔๐	๑๑,๓๔๘,๔๗๖	๑๑,๗๒๒,๘๙๓	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๘๗	๒๓.๕๐	๒๓.๑๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖





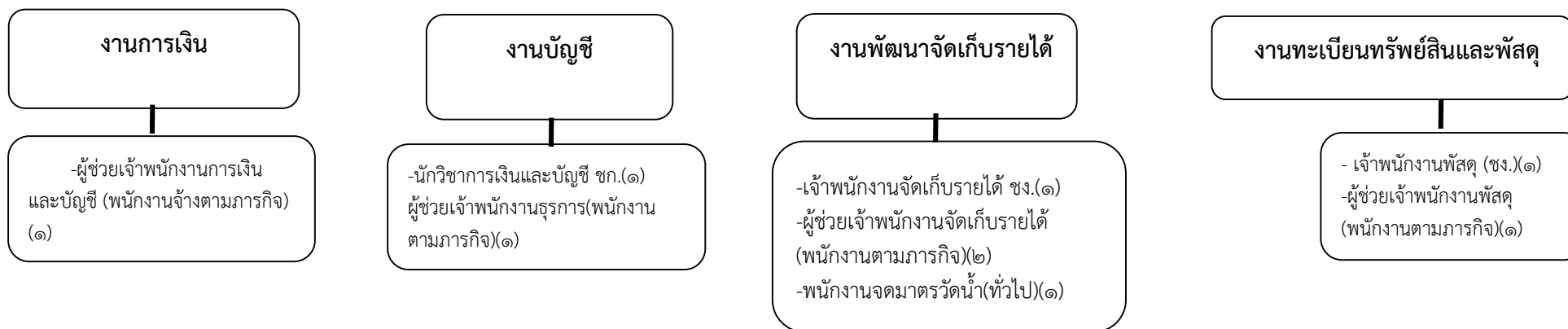
ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการฯ (สูง)	อำนาจการฯ (กลาง)	อำนาจการฯ (ต้น)	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๑	๘	๑๔

-๓๔-

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(ว่าง)

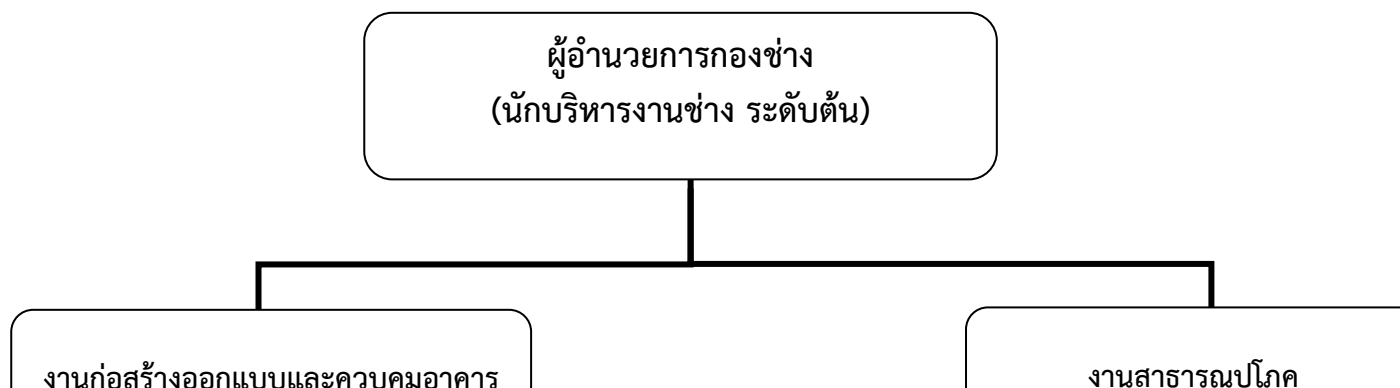




ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการฯ (สูง)	อำนาจการฯ (กลาง)	อำนาจการฯ (ต้น)	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๗	๑๑

-๓๕-

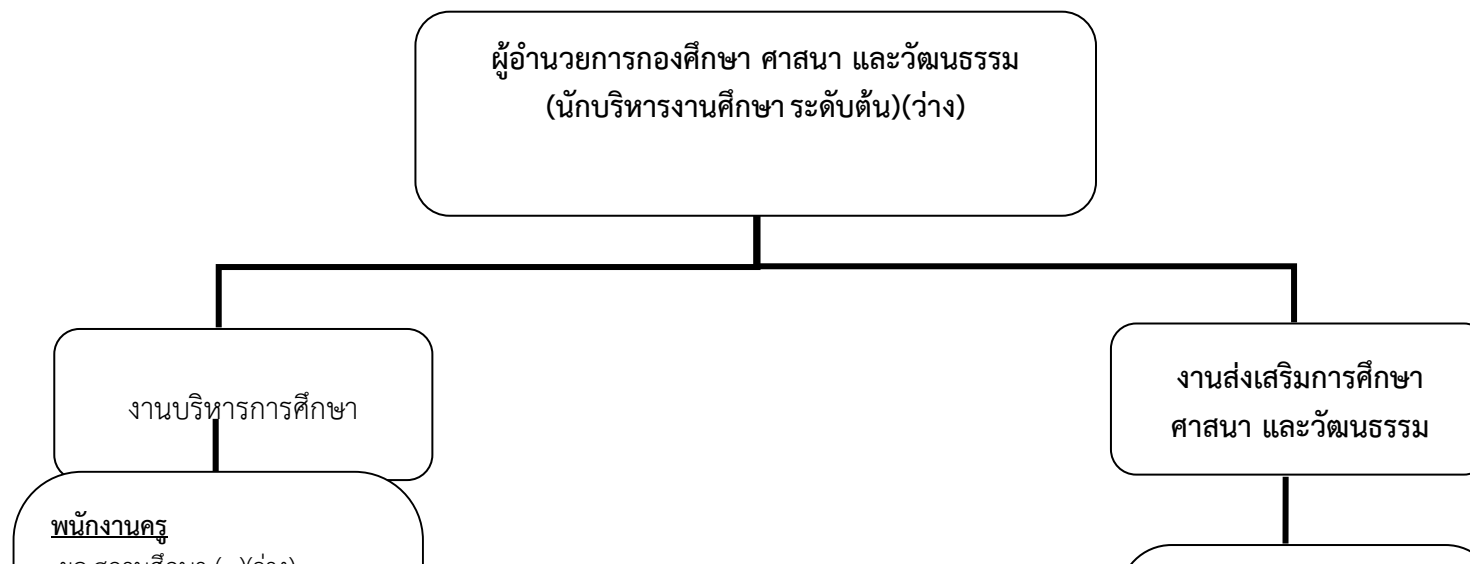
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการฯ (สูง)	อำนาจการฯ (กลาง)	อำนาจการฯ (ต้น)	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๔	๗

-๓๖-

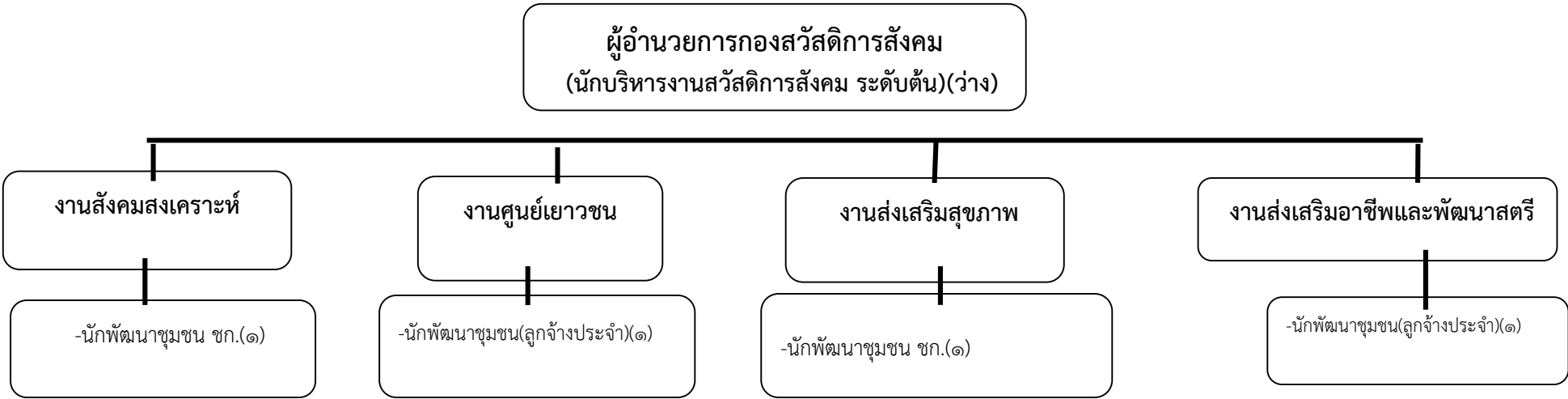
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการฯ (สูง)	อำนาจการฯ (กลาง)	อำนาจการฯ (ต้น)	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ครู ศพด.	ครู ร.ร.	พนักงาน งานจ้าง	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๙	๔	๑๗

-๓๗-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น (สูง)	บริหารท้องถิ่น (กลาง)	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการฯ (สูง)	อำนาจการฯ (กลาง)	อำนาจการฯ (ต้น)	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
-------	-------------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------	---------------------	--------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------------	-------------

จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

--๓๘--

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาท่ามเหนือ อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

			กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	นายเจริญพร เยาว์ดำ	ศศม./รม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๘,๐๐๐		๕๑๐,๒๔๐
๒	นายสุวิทย์ ศรีทอง	รม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		๔๑๘,๐๘๐
	สำนักงานปลัด											
๓	นายวีรวัฒน์ ง่วนอ่อน	รม.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐		๔๑๑,๔๘๐
๔	นางสาววไลพร ดำเกาะ	ศศม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๐		๓๘๒,๕๖๐
๕	นายชัยยศ จวงเย็น	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	๐		๒๙๓,๘๘๐
๖	น.ส.เบญจวรรณ ทิพย์มณีเชียร	น.บ	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๓,๒๘๐	๐		๒๐๓,๒๘๐
๗	-	-	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐		กำหนดเพิ่ม
๘	-	-	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐		กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นางกัลยา วรรณรักษ์	ศศบ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๕๕,๐๐๐	๐		๒๕๕,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางสาวกชกร จันทราวุฒิกร	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๓,๒๔๐	๐		๑๒๓,๒๔๐
๑๑	นายทรงคนธรรม อนุสา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๕,๕๖๐	๐		๑๔๕,๕๖๐
๑๒	นายนิกร สีแจ้ง	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๓,๒๔๐	๐		๑๒๓,๒๔๐
๑๓	นายไพศาล เพชรฤทธิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๙,๔๐๐	๐		๑๔๙,๔๐๐
๑๔	นายชวนนท์ ชูช่วย	บธ.บ.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑๑๒,๘๐๐

	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นางสาวกิตติยา อาชญาทา	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายเดือน ช่วยนวน	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑๐๘,๐๐๐

			กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๗	นายประยุทธ ช่วยนวน	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๘	-	-	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๑๙	นางสาวนภาพร สุดภัย	บธบ.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	๐		๓๖๙,๔๘๐
๒๐	น.ส.เพชรภรณ์ เพชรอินทร์	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	๐		๒๓๐,๔๐๐
๒๑	นายศุภชัย สงมา	ปวส.	๑๔-๓-๐๔๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๔-๓-๐๔๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	๐		๒๐๗,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นางสาวกรรณิการ์ พลชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑๑๒,๘๐๐
๒๓	นายสราวุธ ทวีสุข	บธบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๐๐๐	๐		๑๕๐,๐๐๐
๒๔	น.ส.ขวัญพิชชาญ ขวัญหวาน	ปวส.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๔๑,๘๔๐	๐		๑๔๑,๘๔๐
๒๕	นางสาวกัณธี ศรีนคร	บธบ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๑๖๐	๐		๑๓๔,๑๖๐
๒๖	น.ส.ธนาภรณ์ อินทร์ดำ	บ.บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๓,๒๔๐	๐		๑๒๓,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๗	นายวัชร จิตราวุธ	บธบ.	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๒๘	น.ส.จารุวรรณ อันทอง	วทบ.	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		๔๑๘,๐๘๐

๒๙	นายจรัส สุขประทุม	บ.การจัดฯ	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	๐		๒๘๕,๘๔๐
๓๐	นายจักรพล กุลสมาน	ปวส.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	๐		๒๕๙,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายสมศักดิ์ รงค์ดำ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๐,๑๒๐	๐		๑๕๐,๑๒๐

			กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๓๒	นายนพพร คงทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๑๘,๔๔๐	๐		๑๑๘,๔๔๐
๓๓	นายวิหวัธ ข้อไล่	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๐,๔๐๐	๐		๑๔๐,๔๐๐
๓๔	นางสาวปาลิดา คำปิ่น	วิศวกรฯ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๓,๒๔๐	๐		๑๒๓,๒๔๐
	กองการศึกษาฯ											
๓๕		-.	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๓๖	นางสาวณัษชา บุญยะพาหุ	คป.	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-		๑๘๐,๗๒๐
๓๗	นางนิตดาวัลย์ เพชรศรีเปี้ย	คป.	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๕	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๒๓๐,๔๐๐	-		๒๓๐,๔๐๐
๓๘	นางกันยารวีร์ ประมวลศิลป์	ศศป.	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๒๑๖,๒๔๐	-		๒๑๖,๒๔๐
	โรงเรียนบ้านเกาะปราง											
๓๙	-	-	๑๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑๔-๓-๐๘-๕๕๐๐-๓๑๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๔๑๘,๐๘๐
๔๐	นางสาวไพทมาศ สงขาว	คป.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๖	ครูผู้ช่วย	-	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๖	ครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๖๐๐	๐		๑๘๙,๖๐๐
๔๑	ว่าที่ รต.สมฤดี วงศ์แดง	กศ.ป.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๗	ครูผู้ช่วย	-	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๗	ครูผู้ช่วย	-	๒๑๖,๒๔๐	๐		๒๑๖,๒๔๐
๔๒	นางสาวเย็นฤดี ยาบา	คป.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๘	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๘	ครู	คศ.๒	๓๑๔,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๓๑๔,๖๔๐
๔๓	นางสาวสิตานน มุกดา	ศศม.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๙	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๑๙	ครู	คศ.๒	๓๕๗,๓๖๐	๔๒,๐๐๐		๓๕๗,๓๖๐
๔๔	น.ส.นิสาร์ตัน ธนเดชาสีทธิ์	ศศม.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๐	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๐	ครู	คศ.๒	๓๓๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๓๘,๕๒๐

๔๕	นางศิรินาถ บุญธรรม	ศศม.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๑	ครู	คศ.๒	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๑	ครู	คศ.๒	๓๔๔,๗๖๐	๔๒,๐๐๐		๓๔๔,๗๖๐
๔๖	นายประดิษฐ์ ตั้งเคียน	คป.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๒	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๒	ครู	คศ.๑	๓๑๔,๐๔๐	๐		๓๑๔,๐๔๐
๔๗	นางสาวนิตยา เกื้อคง	คป.	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๓	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๘-๖๕๐๐-๓๒๓	ครู	คศ.๑	๓๐๘,๒๘๐	๐		๓๐๘,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	น.ส.จิราวรรณ พลอินทร์	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๑๒๐	๐		๔๖,๓๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /ค่าตอบแทน	
๔๙	นางวาสนา แก้วขวัญ	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๒,๔๔๐	๐		๑๔๒,๔๔๐
๕๐	น.ส.อารยา คงรอด	บธ.บ.	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๕๔,๘๐๐	๐		๑๕๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๑	นายวิชัย ชัยนวน	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๕๒	-	-.	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองฯ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองฯ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม ๓๙๓,๖๐๐
๕๓	นางสุธิดา โอฬาพุกษ์	วศ.บ.	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๐		๓๒๓,๗๖๐
	ลูกจ้างประจำ											
๕๔	นางประทุมทิพย์ ช่วยยุก	ปวส.	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๕,๗๖๐	๐		๓๒๓,๗๖๐
รวม										๕๑๐,๐๐๐		๑๒,๑๕๗,๐๖๐

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 เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการ

ประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

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

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี

๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาทามเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

ภาพผนวก