

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

งานบุคลากร
สำนักปลัด อบต.
โทรศัพท์ / โทรสาร 0-4205-7115
www.nangam.go.th

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กจ.,ก.ท.,ก.อบต.) กำหนดให้ “ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ” เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตัดจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตัดจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 เป็นไปอย่างถูกต้อง

เพื่อให้การดำเนินการได้มีมติให้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงให้ความสำคัญกับการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่กำหนดเพื่อสะท้อนข้อมูลแลเตรียมดำเนินการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จนยากต่อการดำเนินการแก้ไขขึ้นได้ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลนางามสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตั้งไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง 99 สายงานต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม	13
6. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางามจะดำเนินการ	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	22
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	33
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	38
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
-แบบรายงานภาระค่าใช้จ่าย มาตรา 35	48
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกประเภท	49
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	57

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

1.หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางามจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563) ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ขอรายงานวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนที่ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

1.ด้านกายภาพ

ตำบลนางาม ได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปี 2540 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 113 ตอนพิเศษ 52 ง ลงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2539 ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

2 ที่ตั้งและขนาด

ตำบลนางาม เป็นหนึ่งใน 8 ตำบลของอำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม โดยที่ทำการ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีระยะห่างจากเขตอำเภอเรณูนคร ประมาณ 6 กิโลเมตร

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลหนองฮี ตำบลโพนแพง ตำบลคำเตย

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลโพนทอง

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลโพนแพง ตำบลนาถ่อน

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลหนองฮี ตำบลเรณูตำบลนางาม มีเนื้อที่ ประมาณ 43 ตารางกิโลเมตร หรือมีพื้นที่ประมาณ 26,875 ไร่

3. ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลนางาม มีลักษณะภูมิประเทศ เป็นที่ราบ เหมาะแก่การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์

4. ลักษณะภูมิอากาศ

มี 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

5. ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินร่วนปนทราย พื้นราบเหมาะแก่การเพาะปลูกข้าว และทำการเกษตร

6. ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และขุด เจาะ ได้แก่ หนองคำค้ำ ห้วยคำต้อน ห้วยเตย ห้วยไร่ ห้วยบง

7. ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าโปร่ง ต้นไม้ขึ้นตามหัวไร่ปลายนา

3.ด้านการเมืองการปกครอง

3.1 เขตการปกครอง

ตำบลนางามประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน 14 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านโนนสวรรค์

หมู่ที่ 2 บ้านนายอนน้อย

หมู่ที่ 3 บ้านนางามเหนือ

หมู่ที่ 4 บ้านนางามใต้

หมู่ที่ 5 บ้านสร้างแป้น

หมู่ที่ 6 บ้านนายอ

หมู่ที่ 7 บ้านดอนกกโพธิ์

หมู่ที่ 8 บ้านโนนคำ

หมู่ที่ 9 บ้านค่ายเสรี

หมู่ที่ 10 บ้านดอนสวรรค์

หมู่ที่ 11 บ้านสร้างแป้น

หมู่ที่ 12 บ้านน้อยพัฒนา

หมู่ที่ 13 บ้านนางามเหนือ

หมู่ที่ 14 บ้านนายอนน้อย

3.2 การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 14 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน 14 หมู่บ้าน รวมเป็น 28 คน

3.3 ประชากร

ข้อมูลประชากรในเขตตำบลนางาม (ข้อมูล ณ เดือน พฤษภาคม 2559 สำนักบริหารการทะเบียนอำเภอเรณูนคร)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	บ้านโนนสวรรค์	148	246	226	472
2	บ้านนายอน้อย	96	192	189	381
3	บ้านนางามเหนือ	188	341	368	709
4	บ้านนางามใต้	337	495	543	1,038
5	บ้านสร้างแป้น	178	336	338	674
6	บ้านนายอ	293	523	510	1,033
7	บ้านดอนกกโพธิ์	116	221	196	417
8	บ้านโนนคำ	157	252	229	481
9	บ้านค่ายเสรี	229	436	421	857
10	บ้านดอนสวรรค์	180	355	339	694
11	บ้านสร้างแป้น	164	298	268	566
12	บ้านน้อยพัฒนา	181	330	334	664
13	บ้านนางามเหนือ	140	253	279	532
14	บ้านนายอน้อย	106	223	201	424
	รวม	2,513	4,501	4,441	8,942

3.4 แยกตามช่วงอายุ (ปี) เฉพาะผู้มีสัญชาติไทย (ประชากร)

- ประชากรช่วงอายุ ต่ำกว่า 18 ปี ชาย 1,088 คน หญิง 1,008 คน รวมทั้งสิ้น 2,096 คน
- ประชากร ช่วงอายุ 18-60 ปี ชาย 2,929 คน หญิง 2,831 คน รวมทั้งสิ้น 5,760 คน
- ประชากร อายุมากกว่า 60 ปี ชาย 485 คน หญิง 601 คน รวมทั้งสิ้น 1,086 คน
- ประชากรรวมทั้งสิ้น ชาย 4,501 คน หญิง 4,441 คน รวมทั้งสิ้น 8,942 คน

4. สภาพทางสังคม

4.1 การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา 6 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ จำนวนนักเรียน 54 คน
2. โรงเรียนบ้านนายอน้อย จำนวนนักเรียน 80 คน
3. โรงเรียนบ้านนายอ จำนวนนักเรียน 155 คน
4. โรงเรียนนางามวิทยาการ จำนวนนักเรียน 122 คน
5. โรงเรียนบ้านสร้างแป้น จำนวนนักเรียน 85 คน
6. โรงเรียนดอนกอกโพธิ์ค่ายเสรีวิทยาจำนวนนักเรียน 133 คน (รวม 629 คน ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.2560)

โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) จำนวน 2 แห่ง

1. โรงเรียนนางามวิทยาการ
2. โรงเรียนบ้านนายอ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน 4 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนางาม จำนวนนักเรียน 34 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านสร้างแป้น จำนวนนักเรียน 32 คน
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนายอ จำนวนนักเรียน 54 คน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนกอกโพธิ์ จำนวนนักเรียน 26 คน

(รวม 146 คน ข้อมูล ณ 10 มิ.ย.2560)

ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบ(กศน.นางาม) 1 แห่ง

4.2 สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนางาม	1	แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนายอ	1	แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	14	แห่ง

4.3 อาชญากรรม

-ยาเสพติด

ปัญหาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ การเสพยาเสพติดของวัยรุ่นในตำบล

- การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้ให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่ให้ได้รับการดูแลตามที่รัฐบาลกำหนด

5.ระบบบริการพื้นฐาน

5.1 การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่และถนนลูกรัง

5.2 การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 2,513 ครั้วเรือน

5.3 การประปา

มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน

5.4 โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่

มีตู้โทรศัพท์หยอดเหรียญ 26 แห่ง กระจายในพื้นที่ตำบลนางาม

5.5 ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์อำเภอเรณูนคร ตั้งอยู่ในตัวอำเภอเรณูนครห่างจากตำบลนางาม อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม ไปทางทิศใต้ ประมาณ 6.2 กิโลเมตร

6.ระบบเศรษฐกิจ

6.1 การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่ยาสูบ ปลูกพริก ปลูกข้าวโพด ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

6.2 การประมง

ตำบลนางาม ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จึงไม่มีการทำประมงเป็นอาชีพ จะมีแค่ ขุดบ่อ ส่วนบุคคล เพื่อเลี้ยงปลาไว้ กินเองในครัวเรือน

6.3 การปศุสัตว์

ตำบลนางาม มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค-กระบือ ในทุกหมู่บ้านของ และการเลี้ยงสุกร เป็นธุรกิจครัวเรือน จำนวน 1 ฟาร์ม

6.4 การบริการ

หน่วยงานธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ศูนย์สาธิต การตลาด	ร้านค้า เบ็ดเตล็ด	เสริมสวย	ร้านซ่อม รถ	ปั้มน้ำมัน/ ปั้มหลอด	โรงสีข้าว	ตลาดสด	โรงแรม/ รีสอร์ท	ร้านอาหาร
1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
2	1	-	-	1	-	1	-	-	-
3	1	5	1	-	-	-	-	-	-
4	1	8	-	1	1	-	-	-	1
5	-	4	1	-	-	1	-	-	-
6	1	3	-	2	-	-	-	-	1
7	1	-	-	-	-	-	-	-	-
8	-	6	1	1	1/1	-	-	-/1	-
9	1	5	-	-	1	2	-	-	-
10	1	1	-	1	1	1	-	-	-
11	1	3	-	-	-	1	-	-	-
12	1	2	-	1	-	1	-	-	-
13	1	6	-	-	-	1	-	-	-
14	1	-	-	-	-	2	-	-	-

6.5 การท่องเที่ยว

ตำบลนางาม มีพื้นที่ การท่องเที่ยว 1. วัดเกษตราราม ม.13 และการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ คือ ห้วยคำคล้า ม.4 และห้วยคำต้อน ม.13

6.6 การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- การรวมกลุ่มของประชาชนในตำบล

กลุ่มทุกประเภท จำนวน 34 กลุ่ม

แยกประเภทกลุ่ม

- วิสาหกิจชุมชน กลุ่มแปรรูปพริกบ้านนางาม หมู่ที่ 3 จำนวน 1 กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ จำนวน 16 กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน 8 กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ จำนวน 9 กลุ่ม

6.7 แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่ยาสูบ ข้าวโพด ปลูกพริกที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

7.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

7.1 ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	บ้านโนนสวรรค์	148	246	226	472
2	บ้านนายอน้อย	96	192	189	381
3	บ้านนางามเหนือ	188	341	368	709
4	บ้านนางามใต้	337	495	543	1,038
5	บ้านสร้างแป้น	178	336	338	674
6	บ้านนายอ	293	523	510	1,033
7	บ้านดอนกกโพธิ์	116	221	196	417
8	บ้านโนนคำ	157	252	229	481
9	บ้านค่ายเสรี	229	436	421	857
10	บ้านดอนสวัสดิ์	180	355	339	694
11	บ้านสร้างแป้น	164	298	268	566
12	บ้านน้อยพัฒนา	181	330	334	664
13	บ้านนางามเหนือ	140	253	279	532
14	บ้านนายอน้อย	106	223	201	424
	รวม	2,513	4,501	4,441	8,942

7.2 ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ไร่ยาสูบ ข้าวโพด ปลูกพริก

7.3 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

รายละเอียดข้อมูลแหล่งน้ำใน ต.นางาม อ.เรณูนคร จ.นครพนม(จากส่วนโยธา อบต.นางาม)

หมู่ที่	ลำห้วย	บึง	หนอง	คลอง	หมายเหตุ
1	2	-	1	1	
2	1		2	-	
3	1		3	-	
4	1		4	-	
5	-		3	-	
6	1		-	-	
7	1		3	-	
8	1		2	-	
9	1		2	-	
10	1		2	-	
11	1		2	-	
12	-		4	-	
13	1		-	-	
14	1		1	1	
รวม	13		19	2	

7.4 ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน

8.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

8.1 การนับถือศาสนา

ประชาชน หมู่ที่ 1-14 นับถือศาสนาพุทธ

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด/สำนักสงฆ์ มีจำนวน 19 แห่ง ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| 1. วัดบ้านโนนสวรรค์ ม.1 | 2. วัดบ้านนายอนน้อย ม.2 |
| 3. วัดบ้านนายอนน้อย ม.14 | 4. วัด ปาบุญญาราม(วัดหนองเขียว) ม.14 |
| 5. วัดนายอภิมย์ ม.10 | 6. วัดป่าทุ่งนาหอย ม.6 |
| 7. วัดป่าสุนทรรักษ์ ม.9 | 8. วัดค่ายเสรี ม.9 |
| 9. วัดโพธิ์สวรรค์ ม.7 | 10. วัดสวรรค์ทอง ม.4 |
| 11. วัดเกษตราราม ม.13 | 12. วัดบ้านสร้างแป้น ม.11 |
| 13. วัดศรีสำโรง ม.5 | 14. วัดบ้านโนนคำ ม.8 |
| 15. วัดป่าเทพวันวาราม ม.4 | 16. วัดป่ากุดแดง ม.1 |
| 17. วัดทุ่งสามัคคีธรรม ม.13 | 18. สำนักสงฆ์โนนคำ ม. 8 |
| 19. สำนักสงฆ์พรหมนิมิต ม.1 | |

8.2 ประเพณีและงานประจำปี ได้แก่

งานประเพณีพริกหวานข้าวสารหอม ,งานประเพณีสงกรานต์,งานประเพณีบุญมหาชาติ,งานประเพณีหล่อเทียนเข้าพรรษาสืบสานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา

8.3 ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ได้แก่ ภาษาอู้อ ภาษาภูไทย ภาษาลาว

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การจักสานเครื่องใช้ตามวิถีชีวิตชนบท จากไม้ไผ่

- ภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอู้อ (ม.1- 3-4 -13 - 5- 11 8- 9)

และภาษาผู้ไทย(ม. 2-14 6-10-12 -8)

8.4 สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ตำบลนางาม มีสินค้าทางการเกษตรที่ขึ้นชื่อ คือ พริก ทั้งพริกสด พริกแห้ง และพริกแปรรูป

9. ทรัพยากรธรรมชาติ

9.1 น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำห้วย	3	สาย
บึง , หนองน้ำ	1	แห่ง
ลำเหมือง	2	สาย
อ่างเก็บน้ำ	-	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	3	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง
บ่อโยก	-	แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้าน	12	แห่ง

9.2 ป่าไม้

ในพื้นที่ตำบลนางาม เป็นพื้นที่ราบ และมีป่าไม้(ป่าชุมชนสาธารณะ)

9.3 คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาเร่งด่วนสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก (มาตรา 67(1))
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 3) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- 5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- 6) การสาธารณสุข โภค (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2) ป้องกันโรคและระงับเชื้อโรค (มาตรา 67(3))
- 2) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (22))
- 5) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- 6) การสาธารณสุข โภค การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- 3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- 5) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- 6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

ดังนี้

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- 1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(66))
- 2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- 4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- 5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- 6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- 7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- 8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

ดังนี้

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- 1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))

5.6 ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) บำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- 1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- 4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางาม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลนางามเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละ ยุทธศาสตร์ ในแต่ละด้านดังนี้

1. ศักยภาพการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณที่ใช้ในการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 4.เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนางามไม่สามารถดำเนิน โครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
- 2.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

2. ศักยภาพการพัฒนาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 2.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 3.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ประชาชนขาดความสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.การแก้ไขปัญหาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.การแก้ไขปัญหาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนนครพนม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณมีมาก
- 3.องค์การบริหารส่วนตำบลนางามสนับสนุนงบประมาณการศึกษาดูงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.การแก้ไขปัญหาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- 2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. ศักยภาพการพัฒนาที่ระบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 4.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- 2.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
- 3.ขาดบุคลากรเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนนครพนม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1.การแก้ไขปัญหาบริหารจัดการ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2.ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

4. ศักยภาพการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(Strength=S)

1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

1.ระบบฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2.ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

โอกาส(Opportunity=O)

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว_เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว_เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1.การแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

5. ศักยภาพการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(Strength=S)

1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

2.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

1.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

2.ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อยเนื่องจากการไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในระดับจังหวัด

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 2.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
- 4.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- 2.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดนครพนม ให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

7. ศักยภาพการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ อย่างต่อเนื่อง
- 2.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
- 4.เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลนางามไม่สามารถดำเนินโครงการได้

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดนครพนม ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- 2.การเกิดปัญหาน้ำท่วมและฝนแล้งใหญ่ในทุกภูมิภาค ทำให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีโอกาสได้รับการช่วยเหลือค่อนข้างมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

8. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง(Strength=S)

- 1.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- 2.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- 3.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน(Weakness=W)

- 1.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- 2.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส(Opportunity=O)

- 1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

- 1.การพัฒนาการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

6.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนางามจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- 1) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 3) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 6) การรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด

ภารกิจรอง

- 1) การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- 2) การส่งเสริมการเกษตร
- 3) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- 4) การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย 5 ส่วนราชการ 2 ฝ่าย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดฝ่ายราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย ดังนี้ ฝ่ายการเงิน สังกัดกองคลัง และฝ่ายก่อสร้าง สังกัดกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น.....อัตรา

1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	จำนวน 1 อัตรา
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
	สำนักปลัด อบต.(01)		
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
5	นิติกร	ปก./ชก	จำนวน 1 อัตรา
6	จพง.สาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
8	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
9	ผู้ช่วย จนท.ประชาสัมพันธ์		จำนวน 1 อัตรา
10	ผู้ช่วย จนท.ป้องกันฯ		จำนวน 1 อัตรา
11	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	หมายเหตุ เมื่อมีการบรรจุ คนงาน ประจำรถขยะ จำนวน ๓ อัตรา (พนักงานจ้างภารกิจ) จะยุบ คนงาน ประจำรถขยะ (ทั่วไป) จำนวน ๓ อัตราทันที	จำนวน 1 อัตรา
12	คนสวน		จำนวน 1 อัตรา
13	ผู้ช่วย จนท.ธุรการ		จำนวน 1 อัตรา
14	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		จำนวน 1 อัตรา
15	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)		จำนวน 1 อัตรา
16	คนงานประจำรถขยะ		จำนวน 3 อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป		
17	คนงานทั่วไป		จำนวน 2 อัตรา
18	ยาม		จำนวน 1 อัตรา
19	คนงานประจำรถขยะ		จำนวน 3 อัตรา
20	คนงานประจำรถขยะ		จำนวน 1 อัตรา
รวม			22
	กองคลัง (02)		

21	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
22	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
23	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
24	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	จำนวน 1 อัตรา
25	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	จำนวน 1 อัตรา
26	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
26	ผู้ช่วย จนท.การเงินและบัญชี		จำนวน 1 อัตรา
27	ผู้ช่วย จนท.ธุรการ		จำนวน 1 อัตรา
28	ผู้ช่วย จนท.พัสดุ		จำนวน 1 อัตรา
รวม			8
29	กองช่าง(03)		
29	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
30	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
31	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ชำนาญงาน	จำนวน 1 อัตรา
32	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
32	พนักงานผลิตน้ำประปา		จำนวน 1 อัตรา
33	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		จำนวน 2 อัตรา
34	พนักงานขับรถ (รถยกกระเช้า)		จำนวน 1 อัตรา
35	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		จำนวน 1 อัตรา
36	พนักงานจ้างทั่วไป		
36	คนงานทั่วไป		จำนวน 2 อัตรา
รวม			10
37	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
37	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ(นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
38	นักวิชาการศึกษา	ปก.	จำนวน 1 อัตรา
39	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ค.ศ.1	จำนวน 6 อัตรา
40	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
40	ผู้ดูแลเด็ก ฯ		จำนวน 5 อัตรา
41	พนักงานจ้างทั่วไป		
41	คนงานทั่วไป		จำนวน 1 อัตรา
รวม			14
42	กองสวัสดิการสังคม		
42	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน 1 อัตรา
43	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	จำนวน 1 อัตรา
44	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
44	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน		จำนวน 1 อัตรา
45	ผู้ช่วย จนท.ศูนย์เยาวชน		จำนวน 1 อัตรา
รวม			4

หมายเหตุ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กการสรรหา
ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับ
แจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราว่างจากกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นแล้ว

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย ๕ ส่วนราชการ ๒ ฝ่าย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๑.๖ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน - การจัดประชุมสัมมนา - กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ - การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๖ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน - การจัดประชุมสัมมนา - กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ - การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๗ งานสวนสาธารณะ - การก่อสร้างปรับปรุงดูแลสวนสาธารณะ - สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ - งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๗ งานสวนสาธารณะ - การก่อสร้างปรับปรุงดูแลสวนสาธารณะ - สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ - งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๘ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานการรักษาความสะอาด - งานการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาดคูคลอง รางระบายน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๘ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานการรักษาความสะอาด - งานการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย - งานรักษาความสะอาดคูคลอง รางระบายน้ำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๙ งานบริการเกี่ยวกับสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานบริการสาธารณสุข - งานสาธารณสุขอื่น - งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๙ งานบริการเกี่ยวกับสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น - งานบริการสาธารณสุข - งานสาธารณสุขอื่น - งานวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๑๐ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานให้บริการท่องเที่ยว - งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑๐ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว - งานให้บริการท่องเที่ยว - งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้การเกษตร - ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร - งานส่งเสริมความรู้การเกษตร - ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๑๒ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร - งานป่าไม้ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑๒ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ - งานขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร - งานป่าไม้ชุมชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๑.๑๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑.๑๓ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ ฝ่ายการเงิน	๒.๑ ฝ่ายการเงิน
๒.๑.๑ งานการเงิน - กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลังและการบัญชี - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๑.๑ งานการเงิน - กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลังและการบัญชี - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๒.๒ งานการบัญชี - กิจกรรมทางวิชาการการเงิน การคลังและการบัญชี-งานการบัญชี - สถิติการเงินและการคลัง - การตรวจสอบบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๒ งานการบัญชี - กิจกรรมทางวิชาการการเงิน การคลังและการบัญชี-งานการบัญชี - สถิติการเงินและการคลัง - การตรวจสอบบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - การซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - การซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๒.๕ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒.๕ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง
๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ
๓.๑.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๑.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๓.๕ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๓.๕ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ -การบริหารงานบุคคล -การบริหารทั่วไป -การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ -การบริหารงานบุคคล -การบริหารทั่วไป -การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ -การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา -งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๒ งานกีฬาและนันทนาการ -การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา -งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนา -งานฌาปนกิจสถาน -งานอนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต -งานประเพณีท้องถิ่น -งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์ -งานภูมิปัญญาชาวบ้าน -งานปลูกฝังจิตสำนึก -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น -งานส่งเสริมศาสนา -งานฌาปนกิจสถาน -งานอนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต -งานประเพณีท้องถิ่น -งานอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์ -งานภูมิปัญญาชาวบ้าน -งานปลูกฝังจิตสำนึก -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับด้านการศึกษา -งานการบริหารทั่วไป -งานการบริหารการศึกษา -งานการวางแผนและสถิติ -งานการเงินและบัญชี -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับด้านการศึกษา -งานการบริหารทั่วไป -งานการบริหารการศึกษา -งานการวางแผนและสถิติ -งานการเงินและบัญชี -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๕ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา -งานโรงเรียน -งานนิเทศน์ -งานกิจการเด็กและเยาวชน -งานการบริการผลิตสื่อการสอน -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๕ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา -งานโรงเรียน -งานนิเทศน์ -งานกิจการเด็กและเยาวชน -งานการบริการผลิตสื่อการสอน -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๖ งานระดับมัธยมศึกษา -งานโรงเรียน -งานนิเทศน์ -งานกิจการนักเรียน -งานการบริการผลิตสื่อการสอน -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๖ งานระดับมัธยมศึกษา -งานโรงเรียน -งานนิเทศน์ -งานกิจการนักเรียน -งานการบริการผลิตสื่อการสอน -งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๔.๗ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม
๕.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ -งานบริหารทั่วไป -งานบริการสาธารณะ -งานวางแผนและสถิติด้านการสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๕.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ -งานบริหารทั่วไป -งานบริการสาธารณะ -งานวางแผนและสถิติด้านการสังคมสงเคราะห์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๕.๒ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานสวัสดิการสังคม -งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ -งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้เอชไอวี ฯลฯ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๕.๒ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานสวัสดิการสังคม -งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ -งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้เอชไอวี ฯลฯ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๕.๓ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕.๓ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-
สำนักงานปลัด อบต.								
หน.สำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานบริหารทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานกฎหมายและคดี								
นิติกร (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
งานสาธารณสุขและอนามัย								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จนท.ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท.ป้องกัน ฯ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ (รถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม1)
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	0	1	1	1				(ปรับเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-		ปรับลด
รวม	22	22	22	22	-	-	-	-

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม1)
งานการบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จนท.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	8	8	8	8	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	-
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม1)
งานออกแบบและควบคุมงาน								
นายช่างโยธา(ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถ (รถยกกระเช้า)	1	1	1	1				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
						-	-	-
รวม	10	10	10	10	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา								
ครูผู้ดูแลเด็ก	6	6	6	6				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ฯ	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	14	14	14	14	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
งานสังคมสงเคราะห์								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วย จนท.ศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	4	4	4	4	-	-	-	

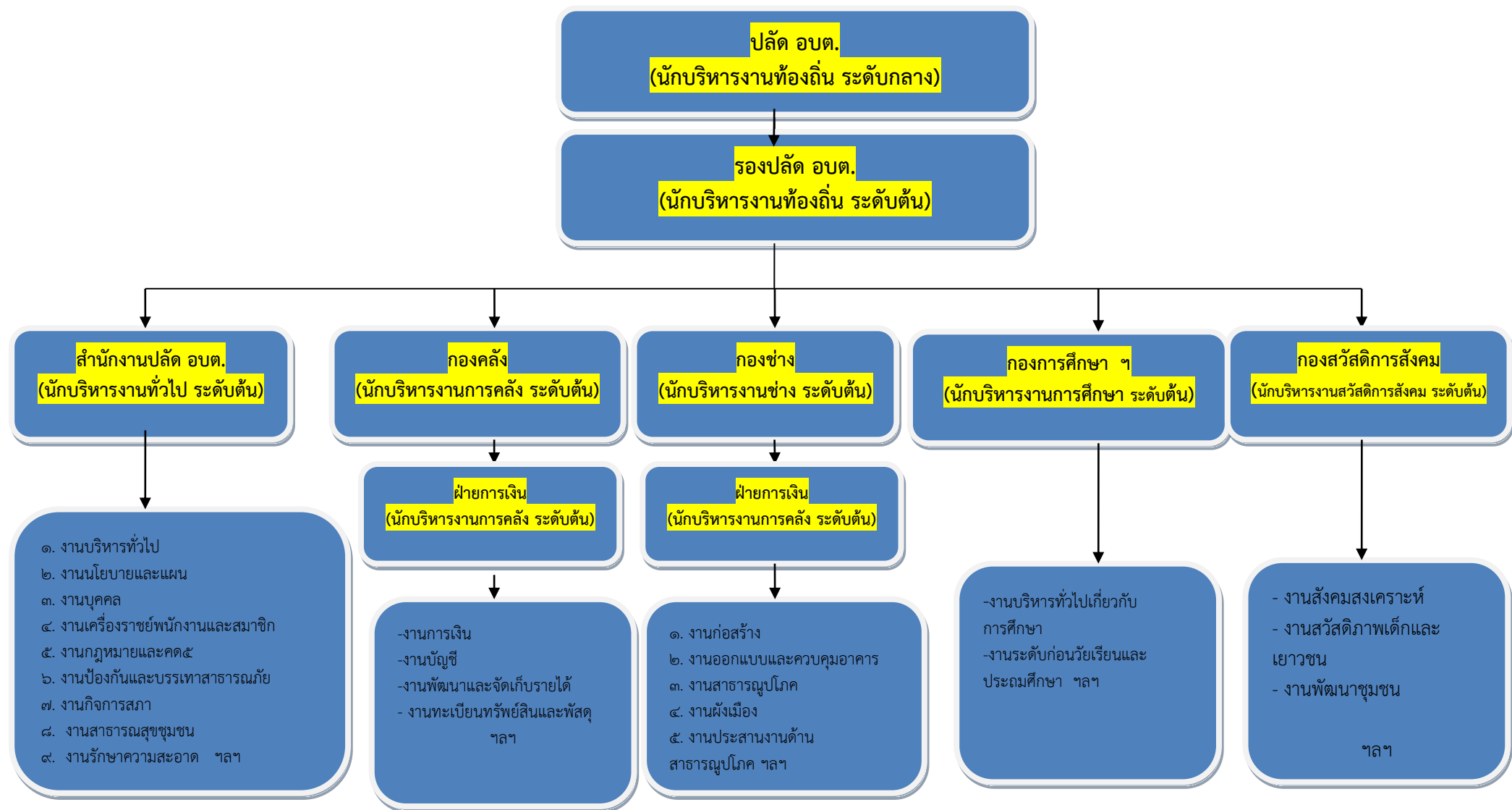
สรุป
กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561- 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
สำนักงานปลัด ฯ	22	22	22	22	-	-	-	-
กองคลัง	8	8	8	8	-	-	-	-
กองช่าง	10	10	10	10	-	-	-	-
กองการศึกษา ฯ	14	14	14	14	-	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	4	4	4	4	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	58	58	58	58	-	-	-	-

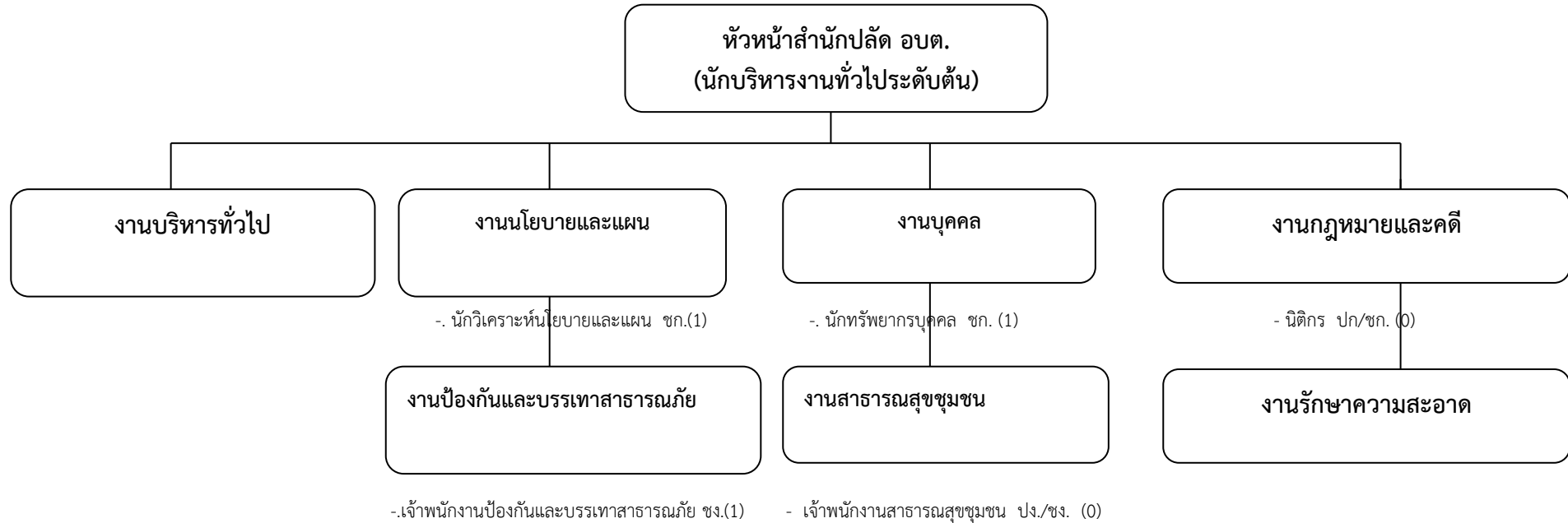
ข้อ 9

ข้อมูลใน EXCELL

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีตามระบบจำแนกตำแหน่งระบบแห่ง



โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(สำนักปลัด อบต.)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วย জন.ประชาสัมพันธ์(1)
- ผู้ช่วย জন.ป้องกัน ฯ(1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (1)
- พนักงานขับรถ (รถขยะ) (1)

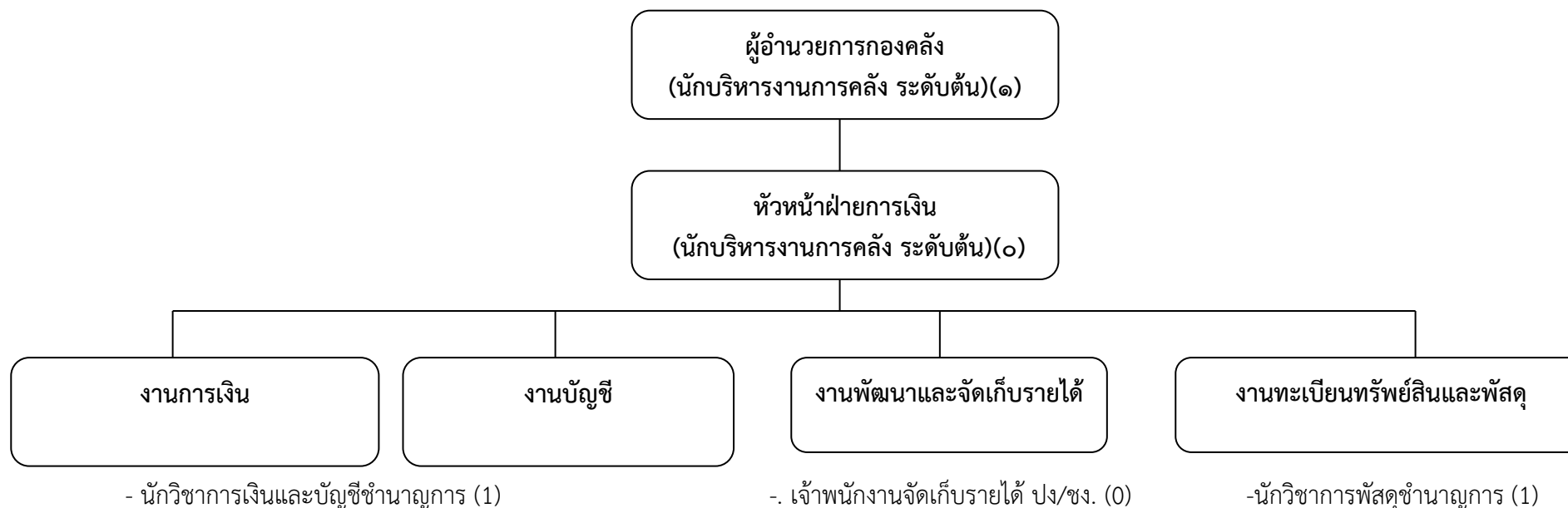
พนักงานจ้างทั่วไป

- ยาม (1)
- คนงานทั่วไป (2) (ว่าง1)
- คนงานประจำรถขยะ (1)
- คนงานประจำรถขยะ (-3)

หมายเหตุ

บริหาร/อำนวยการ/ วิชาการ/ทั่วไป	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อท. ต้น	วช. ชก	ชก. ปก	ทป. ชง	ว่าง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (คน)	1	1	1	2	-	1	2	7	7

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(กองคลัง)



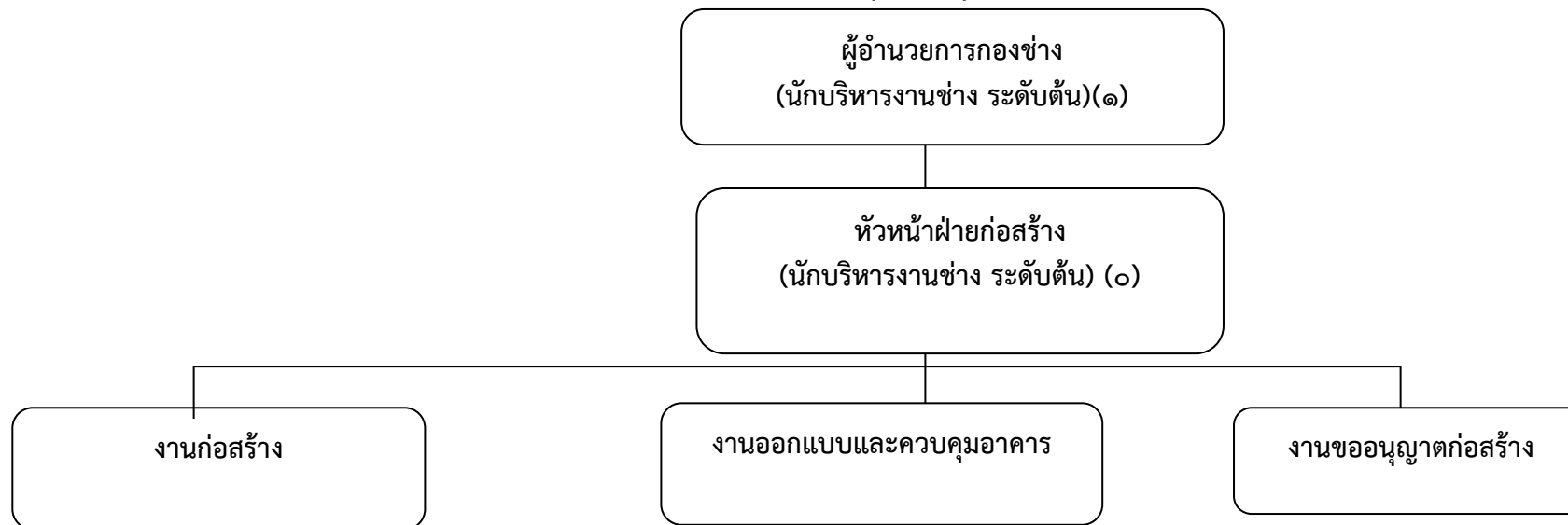
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วย จนท.การเงินและบัญชี(1)
- ผู้ช่วย จนท.ธุรการ ฯ(1)
- ผู้ช่วย จนท.พัสดุ (1)

หมายเหตุ

บริหาร/อำนวยการ/ วิชาการ/ทั่วไป	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อท. ต้น	วช. ชก	ชก. ปก	ทป. ชง	ว่าง	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	1	2			2	3	-

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(กองช่าง)



1. นายช่างโยธาชำนาญงาน(1)

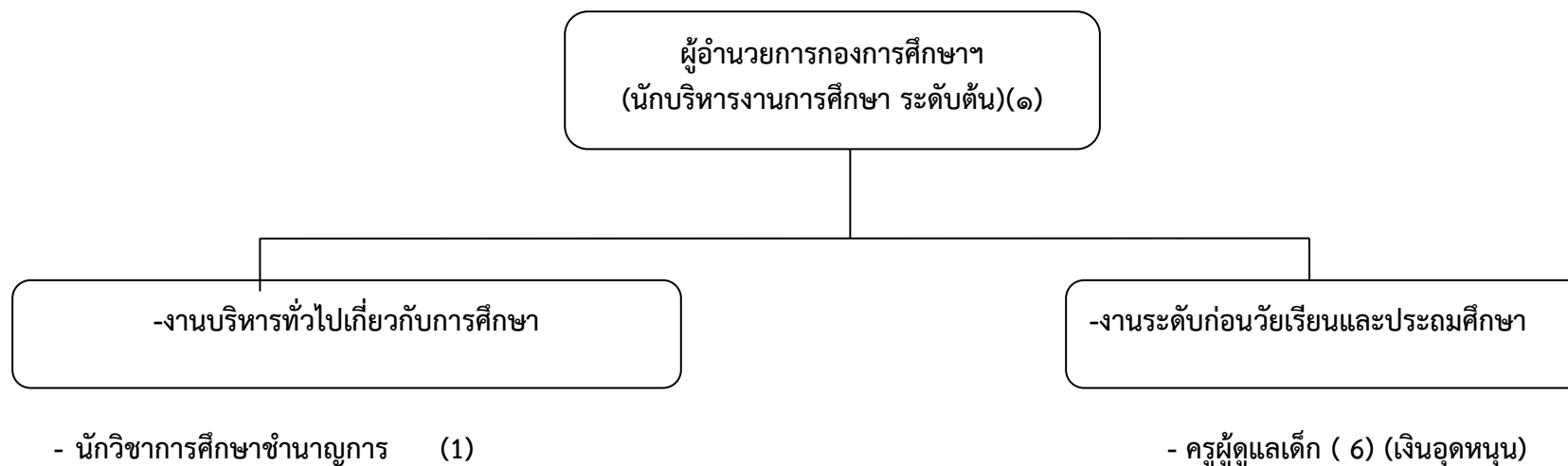
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
 -พนักงานผลิตน้ำประปา (1)
 -พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(2) (ว่าง 1)
 -ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(1)
 -พนักงานขับรถ(รถยกกระเช้า)(1)

- พนักงานจ้างทั่วไป
 -. คนงานทั่วไป(2)(ว่าง 1)

หมายเหตุ

บริหาร/อำนวยการ/ วิชาการ/ทั่วไป	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อท. ต้น	วช. ชก	ชก. ปก	ทป. ชง	ว่าง	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน (คน)	-	-	1	-	-	1	3	5	2

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ฯ (5)

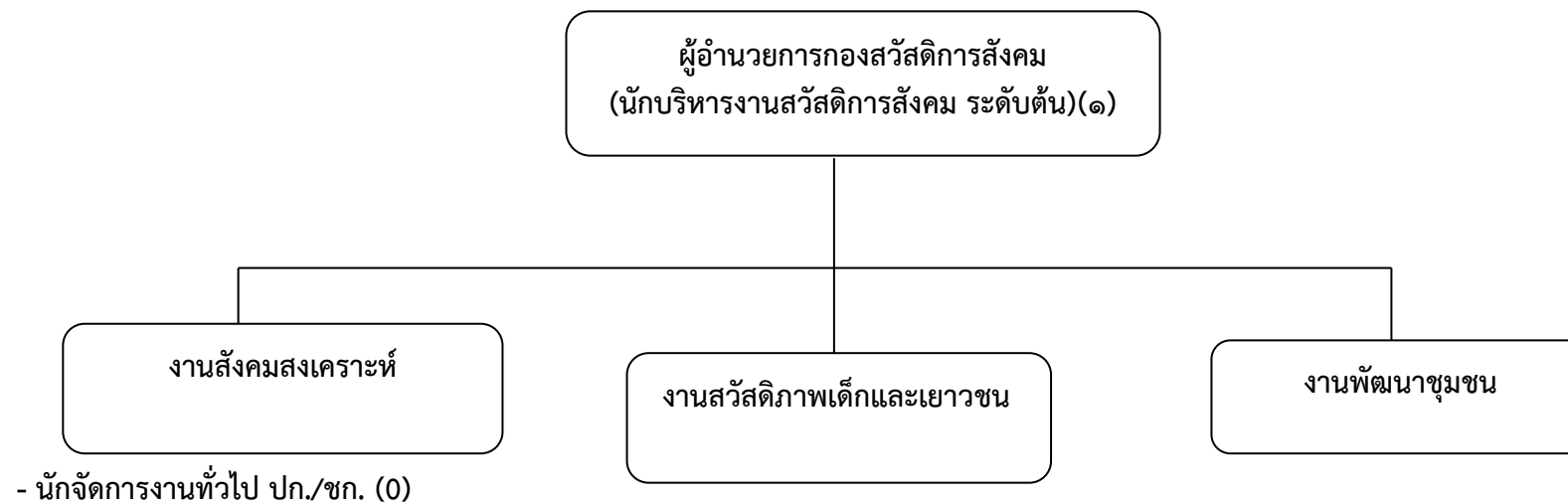
พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงานทั่วไป(0)

หมายเหตุ

บริหาร/ ผู้อำนวยการ/ วิชาการ/ทั่วไป	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อท. ต้น	วช.ชก	ชก.ปก	ทป.ชง	ครูผู้ดูแล เด็ก	ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน(คน)			1	1	-	-	6	1	5	1

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(กองสวัสดิการสังคม)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

1. ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน (1)
2. ผู้ช่วย จนนท.ศูนย์เยาวชน (1)

หมายเหตุ

บริหาร/อำนวยการ/ วิชาการ/ทั่วไป	บพ. กลาง	บพ. ต้น	อท.ต้น	วช. ชก	ชก. ปก	ทป. ชง	ว่าง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (คน)			1	-	-	-	1	2	-

แบบรายงานภาระค่าใช้จ่ายมาตรา 35

12.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนางามต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนางามจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนางามได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา

องค์กรบริหารส่วนตำบลนางาม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ .2561-2563 โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง

เป้าประสงค์

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ ที่ 2 : เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลนางามมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

2.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

2.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ

2.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ 3: เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถ สมรรถนะสูงและทันสมัย

เป้าประสงค์

- 3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.3 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 3.4 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

- 3.4.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน
- 3.4.2 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- 3.4.3 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- 3.4.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	1.1.1 ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	100	100	100	1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
1.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	1.2.1 จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาคัดเลือกได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	5	5	5	1. สร้างระบบและกลไกการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ			กลยุทธ์
			2558	2559	2560	
2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 2.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ	ระดับ (1-5) เรื่อง	- <5	2 <5	3 <3	1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ 3. ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณและวิชาชีพ
2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานของบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น	ร้อยละ	100	100	100	1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถ สมรรถนะสูงและทันสมัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
3.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.1.1 จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน	ระบบ	2	3	4	1. ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3.2 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.2.1 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	30	40	50	1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
3.3 บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม	3.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหารตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	ร้อยละ	10	20	20	1. สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			2561	2562	2563	
3.4 บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.4.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ	50	60	80	1. สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ
	3.4.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	50	60	80	
	3.4.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	ร้อยละ	50	60	80	
	3.4.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย	ร้อยละ	50	60	80	
3.5 บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ	60	70	80	1. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร 2. สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม
	3.5.2 ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก	ร้อยละ	50	60	70	

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๒) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 - (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 - (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 - (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
 - (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

2.1 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

2.2 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

2.3 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

2.4 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

2.5 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ มุ่งหาประโยชน์ ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

2.6 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

2.7 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

2.8 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

2.9 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

2.10 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

2.11 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนางาม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
