



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการแห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ โดยได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เสร็จสิ้นไปแล้ว นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน โดยให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลน้ำร้อน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลน้ำร้อน กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

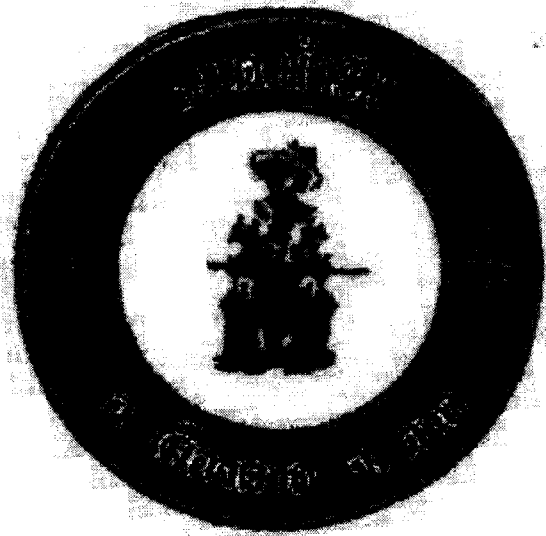
โดยการสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายการณการุณ ศิริลักษณ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน  
อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

## คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อนให้สำเร็จลุล่วง และเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้องในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ตลอดจนก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ และจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน  
เดือน กันยายน ๒๕๖๐

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง	๔๘

### ภาคผนวก

- ก. หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ข. การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน
- ค. บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน
- ง. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย/ภารกิจที่ต้องดำเนินการ และส่วนราชการที่รับผิดชอบ
- จ. สำเนามติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดตาก) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำริน อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องของกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลน้ำร้อน และจังหวัดตากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือความเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพื่อในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่อาจจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่อาจจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมบางส่วนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ เกิดจากเป็นถนนลูกรัง และจากภาวะน้ำท่วมในบางพื้นที่
- ขาดแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค-บริโภค แหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตร และขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ขาดสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในการอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น
- ประปาหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่ครบตามจุดในแต่ละหมู่บ้าน
- ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินของตน
- ประชาชนบางส่วนต้องเช่าที่ดินผู้อื่นเพื่อทำกิน

### ๔.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการทำเกษตรกรรม
- ขาดแคลนน้ำในการอุปโภค และบริโภค
- ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล แหล่งเก็บน้ำไม่สามารถกักเก็บน้ำได้
- การบูรณะแหล่งน้ำธรรมชาติยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ

### ๔.๓ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดแคลนแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำกว่าท้องตลาด
- ขาดเมล็ดพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ที่มีคุณภาพ
- ประชาชนมีที่ดินทำกินน้อยและดินมีคุณภาพต่ำ
- บัญ น้ายาปราบศัตรูพืช เครื่องพ่นยาปราบศัตรูพืชที่ใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ขาดเครื่องมือในการทำเกษตรกรรมและแปรรูปผลผลิต
- ขาดอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน
- ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อก่อให้เกิดรายได้ในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มแปรรูปในแต่ละหมู่บ้าน
- ส่วนใหญ่ประชาชนมีอาชีพหลักและเป็นอาชีพเดียว คือ การทำการเกษตร
- เกิดโรคระบาดในสัตว์

### ๔.๔ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- เกิดโรคระบาดและโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, ไข้มาลาเรีย, ไข้หวัดนก, โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
- ปัญหาสุขภาพและสิทธิประโยชน์ของประชาชนในตำบลน้ำร้อน
- ขาดอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดต่าง ๆ รวมทั้งโรคที่ไม่ติดต่อ
- น้ำสะอาดสำหรับบริโภคไม่เพียงกับความต้องการของประชาชนบางพื้นที่

- ประชาชนในพื้นที่
- จำนวนบุคลากรที่ให้บริการด้านสาธารณสุขในชุมชนไม่เพียงพอกับความต้องการของ
  - ประชาชนไม่มีการออกกำลังกาย รวมทั้งยังขาดสถานที่ออกกำลังกายของบางหมู่บ้าน
  - ประชาชนไม่มีความรู้ในการที่จะช่วยบำบัดตนเองและผู้อื่นขณะที่เป็นโรคติดต่อได้
- อย่างถูกวิธี

#### ๔.๕ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ขาดการส่งเสริมสวัสดิการ กีฬา และนันทนาการที่จริงจังและต่อเนื่อง
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
- เกิดภาวะว่างงานหลังจากการทำกาเกษตร
- ไม่มีอาชีพเสริมรองรับผู้ที่ว่างงานหรือหมดงานในฤดูทำการเกษตร
- มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อเสริมคุณธรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นน้อย

#### ๔.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนเด็กในวัยเรียนรวมทั้งเด็กเล็ก
- อุปกรณ์การเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนมีฐานะยากจนไม่สามารถส่งบุตรหลานเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาได้
- ในพื้นที่ยังไม่มี การจัดให้มีโรงเรียนหรือขยายระดับชั้นเรียนให้มากขึ้น เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
- ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีท้องถิ่นและ ภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ดินทั่วไปเป็นดินลูกรัง และ ดินปนทราย
- ขาดการส่งเสริมให้มีการดูแลรักษาแหล่งน้ำทางธรรมชาติและป่าไม้
- ขาดการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศให้ชุมชนน่าอยู่
- การกำจัดขยะมูลฝอยไม่มีประสิทธิภาพ
- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการเข้าไปหาของป่าและตัดไม้

#### ๔.๘ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองและกฎหมายต่าง ๆ
- ที่ทำการ อบต. อยู่ไกลสำหรับบางพื้นที่ ทำให้ยากแก่การมาติดต่อราชการ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนน้อย และไม่ค่อยเล็งเห็นความสำคัญของการเมืองท้องถิ่น
- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ค่อยจะทั่วถึงประชาชน

## ๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ได้พิจารณาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงมีวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

## ก. บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์: “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ➤ ความมั่นคง

• **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

• **ประเทศ** มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

• **สังคม** มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

• **ประชาชน** มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

• **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

#### ➤ ความมั่งคั่ง

• **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** ยกกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

• **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

• **ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ➤ ความยั่งยืน

• **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

• **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาชนโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

• **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

• **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม** ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

➤ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) มี ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๑.๒ นโยบายรัฐบาล ๑๑ ข้อ**

- ๑.การปกป้องเขตชุมชนพระมหากษัตริย์
- ๒.การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- ๓.การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- ๔.การศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- ๕.การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพประชาชน
- ๖.การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- ๗.การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- ๘.การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม
- ๘.การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- ๑๐.การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- ๑๑.การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

**๑.๓ ประเด็นปฏิรูป คสช. ๑๑ ด้าน**

๑. แก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน
๒. ใช้อำนาจ (รวมอำนาจ/กระจายอำนาจ)
๓. แก้ปัญหาพลังงาน
๔. การศึกษา/การเรียนรู้/ภูมิปัญญา
๕. พัฒนาคุณธรรม/จริยธรรม
๖. การเข้าสู่อำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ/บริหาร
๗. ควบคุมอำนาจ(ยุติธรรม/องค์กรอิสระ)
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๙. พัฒนาสื่อสารมวลชน
๑๐. แก้ปัญหาเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ/สังคม
๑๑. จัดสรรทรัพยากรที่ดิน/น้ำ/ป่าไม้

**๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒**

**๑) กรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้**

- ๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวความคิดการปฏิรูปประเทศ

๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

## ๒) เป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

- คนไทยทุกคนมีคุณภาพสามารถปรับตัวรองรับสังคมสูงวัยและบริบทการพัฒนาในอนาคต

- สังคมมีความเหลื่อมล้ำน้อยลง

- มีระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและแข่งขันได้

- รักษาทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงอาหาร พลังงาน และน้ำ

- มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคม ปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

- มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

## ๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการบริการสีเขียวอินโดจีน”

พันธกิจ

(๑) ยกระดับรายได้และกระจายรายได้ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

(๒) พัฒนารฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนพื้นฐานการพัฒนาผลิตภาพและการสร้างสรรค์

(๓) สร้างความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจและสังคมกับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน

(๒) พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสีเขียวอินโดจีนและอาเซียน

(๓) พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม กีฬาและสุขภาพ

(๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีมูลค่าเพิ่มที่ยั่งยืน

๒. เชื่อมโยงเส้นทางคมนาคมในกลุ่มจังหวัด ภูมิภาคและต่างประเทศ เพื่อใช้ศักยภาพแหล่งที่ตั้งและความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจประเทศเพื่อนบ้าน

๓. พัฒนาการค้าการลงทุนและความร่วมมือชายแดนไทย-พม่า/ไทย-ลาว

๔. อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาการท่องเที่ยววัฒนธรรม เชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ กีฬาและสุขภาพ

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

## ๑.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตาก

วิสัยทัศน์จังหวัด “เมืองน่าอยู่ ประชูปการค้าชายแดน”

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ให้มีรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. เพื่ออนุรักษ์ ป่าไม้ และป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตรและเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร



๔. เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว สินค้า OTOP และส่งเสริมการค้า การลงทุน ในพื้นที่การค้าชายแดนและเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
๕. การบริหารจัดการเพื่อป้องกันรักษาความมั่นคงชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

**ตัวชี้วัด**

๑. จำนวนครัวเรือนผ่านเกณฑ์ จปฐ.เพิ่มขึ้น
๒. ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อคนเพิ่มมากขึ้น
๓. อัตราการเปลี่ยนแปลงพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้และแหล่งน้ำ ได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยมีความพร้อมในการรับมือภัยธรรมชาติ
๕. จำนวนเกษตรกรที่เปลี่ยนแปลงมาทำการเกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๖. จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำ และปริมาณน้ำเพียงพอต่อการทำเกษตรเพิ่มขึ้น
๗. จำนวนรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๘. จำนวนรายได้จากการจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น
๙. จำนวนมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น
๑๐. จำนวนร้อยละของหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการระบบป้องกันปัญหาเสพติดเพิ่มมากขึ้น
๑๑. จำนวนแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบเพิ่มมากขึ้น
๑๒. จำนวนคดีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดกฎหมายในพื้นที่ชายแดนลดลง
๑๓. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการจากภาครัฐเพิ่มขึ้น
๑๔. อัตราของประชากรในพื้นที่เข้าถึงบริการภาครัฐเพิ่มมากขึ้น

**๑.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตาก**

**วิสัยทัศน์**

“ท้องถิ่นน่าอยู่ เขตอุตสาหกรรมภิบาล บริการประทับใจ”

**พันธกิจ**

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนและการค้าชายแดน
๒. จัดระเบียบชุมชนและสังคม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริม สืบสานจารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. สนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

**เป้าประสงค์**

๑. ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๒. จัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**๑.๘ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)**

**วิสัยทัศน์**

“คุณภาพชีวิตดี มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเด่น เน้นกลุ่มอาชีพเข้มแข็ง”

**ยุทธศาสตร์**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๗. การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

**เป้าประสงค์**

๑. พัฒนาตำบลให้น่าอยู่ โดยการปรับปรุง พื้นฟู ระบบโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ ภายในชุมชนตลอดจนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืน
๒. สร้างขีดความสามารถในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชุมชนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน และบรรเทาปัญหาความยากจนในท้องถิ่นอย่างบูรณาการ
๓. พัฒนาศักยภาพของคนและสังคมท้องถิ่นให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาและการสาธารณสุข ตลอดจนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามอันเป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๕. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเป็นระบบ
๖. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

**ตัวชี้วัด**

**๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
- เสริมสร้างระบบสาธารณสุขภาคและสาธารณสุขการเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	- ค่าคะแนนการประเมินร้อยละ ของระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	-พัฒนาระบบการวางผังเมืองและการใช้ ที่ดินในเขตตำบล -พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพระบบ สาธารณูปโภค -พัฒนาระบบการคมนาคม ขนส่งและการ บริการ -ก่อสร้าง ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน และรักษาแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและการเกษตร พัฒนาปรับปรุง ฝ่ายน้ำล้น ทางกั้นน้ำและประตูระบายน้ำ สร้างแหล่งกักเก็บน้ำ

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
-ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุข -ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	-สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาสังคมแก่ชุมชน -ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา -ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา -ส่งเสริมการจัดการสาธารณสุข -ส่งเสริมภาวะผู้นำ

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
-สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุข -ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	-ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สินโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม -พัฒนาระบบป้องกันให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย -การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
- สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุข	-ลดปริมาณและควบคุมมลพิษในชุมชน -จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
- ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม สร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรมท้องถิ่น ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	- อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม -ปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จริยธรรม คุณธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
-พัฒนาประสิทธิภาพการบริการและการจัดการอย่างต่อเนื่อง	- ค่าคะแนนการประเมินร้อยละของ อปท.ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการด้านการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	-พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ -ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ภายในตำบล -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย -ส่งเสริมปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

**๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา
-ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น	-ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ -ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	-ส่งเสริมการรวมกลุ่ม -ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชน -การส่งเสริมยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน -ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด -การพัฒนาทุนชุมชน

**คำเป้าหมาย**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ได้ตั้งคำเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน อีกทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลน้ำร้อนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีศักยภาพในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตั้งคำเป้าหมายไว้ที่ ระดับความพึงพอใจของประชาชนอยู่ในระดับดีมาก

**กลยุทธ์**

๑. พัฒนาระบบการวางผังเมืองและการใช้ที่ดินในเขตตำบล
๒. พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพพระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุมและได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาระบบการคมนาคม ขนส่งและการบริการ
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนและรักษาแหล่งน้ำ เพื่อการบริโภคอุปโภคและการเกษตร พัฒนาปรับปรุงฝายน้ำล้น ทางกันน้ำและประตูระบายน้ำ สร้างแหล่งกักเก็บน้ำ
๕. สนับสนุนและส่งเสริมกระบวนการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาสวัสดิการสังคมแก่ชุมชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
๘. ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุข
๙. ส่งเสริมภาวะผู้นำ

๑๐. พัฒนาระบบป้องกันให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
๑๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๑๒. ลดปริมาณและควบคุมมลพิษในชุมชน
๑๓. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๔. สร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๕. อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม
๑๖. ปลุกฝังค่านิยมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี จริยธรรม คุณธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๗. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๑๘. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ
๑๙. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยราชการอื่นๆภายในตำบล
๒๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย
๒๑. ส่งเสริมปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ
๒๒. ส่งเสริมการรวมกลุ่ม
๒๓. ส่งเสริมการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับชุมชน
๒๔. การส่งเสริมยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาด
๒๖. การพัฒนาทุนชุมชน

#### ๑.๙ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ตามที่นายการณการุณ ศิริลักษณ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ซึ่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นได้แถลงนโยบายไว้ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑) นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนภายในเขตตำบล ได้แก่ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนนดิน หรือปรับเกรดให้มีสภาพดี ทั้งเส้นทางสายหลัก และทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน สามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เพื่อให้การสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตร และการพาณิชย์ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และยังเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกชุมชน

๑.๒ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน ระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ภาชนะกักเก็บน้ำ โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภคหรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมทั่วถึง ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้าน จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๑.๓ สร้างและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุม เช่นปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน การขยายเขตประปาหมู่บ้าน ประปาส่วนภูมิภาค

๑.๔ ขยายเขตจำหน่ายไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมและทั่วถึง ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง สาธารณะพร้อมติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนนให้ครอบคลุม

๑.๕ ผลักดันงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านอย่างน้อยหมู่บ้านละหนึ่งล้านบาทต่อปี โดยปกติทั่วไปงบประมาณรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อนมีรายได้ปีละประมาณสามสิบล้านบาท

สามารถปรับเปลี่ยนให้แต่ละหมู่บ้านได้ จากเดิมที่ได้หมู่บ้านละประมาณห้าถึงเจ็ดแสนบาทต่อปี เราจะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงและเพิ่มให้ แต่ละหมู่บ้าน โดยที่ไม่กระทบกับรายจ่ายประจำ

**๒) นโยบายด้านเศรษฐกิจ** พัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับชุมชน โดยการให้ความสำคัญการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาอาชีพของประชาชนในเขตตำบล เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ และ AEC โดยมีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุน การฝึกอบรมเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน กลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน

๒.๒ ส่งเสริมการรวมตัวเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และสนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพภายในตำบล เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ในระดับครัวเรือน และระดับชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมจัดหาพันธุ์พืช และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ โดยการจัดให้มีการส่งเสริมการใช้พันธุ์พืชที่มีคุณภาพ เช่น พันธุ์ข้าว พันธุ์ไม้ และส่งเสริมอุปกรณ์ในการเกษตรในระดับชุมชน เช่น เครื่องคัดเมล็ดพันธุ์ข้าว เครื่องสูบน้ำ

**๓) นโยบายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต** ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขให้ประชาชนในตำบล น้ำดื่ม มีสุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตที่ดี ให้การสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุสนับสนุนส่งเสริมให้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนกีฬาเพื่อยกระดับกีฬาให้มีมาตรฐานและความเป็นเลิศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฝักระวังและป้องกันปัญหายาเสพติด โดยมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย และการป้องกันควบคุมโรค โดยการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ พร้อมทั้งการป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ และส่งเสริมสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อร่วมกันป้องกันและควบคุมโรค

๓.๒ พัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน โดยการจัดการมีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อเอดส์ ผู้ยากไร้ พร้อมการให้บริการออกมอบเบี้ยยังชีพตามหมู่บ้าน และสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๓.๓ การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ โดยการจัดหาอุปกรณ์กีฬา เครื่องออกกำลังกายให้กับชุมชน เพื่อใช้ในการเล่นกีฬา และออกกำลังกาย ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาในระดับตำบล จัดส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับอำเภอ จังหวัด และสร้างลานกีฬาให้กับชุมชนเพื่อใช้เป็นสถานที่ออกกำลังกายและจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในชุมชน

๓.๔ สร้างชุมชนให้ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ฝักระวังและป้องกันยาเสพติด โดยการจัดให้ฝึกอบรมและฝึกทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเผชิญเหตุ พร้อมสอดส่องดูแล ความสงบเรียบร้อยของชุมชน จัดให้มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม จัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติดให้กับเยาวชนทั้งในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา และเยาวชนประชาชนในเขตตำบล

๓.๕ ส่งเสริมโครงการเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และจัดให้มีการจัดเก็บขยะภายในชุมชนอย่างเหมาะสม โดยจัดให้มีรถเก็บขยะและจัดให้มีถังขยะในเขตชุมชน

๓.๖ สนับสนุนกิจกรรม อสม. ตำบลน้ำร้อน สนับสนุนผู้นำท้องที่และผู้นำท้องถิ่น โดยการจัดการฝึกอบรมและสนับสนุนกิจกรรมที่ต่อเนื่องอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนตำบลน้ำร้อน

๔) นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน โดยมีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม และสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่เป็นประโยชน์กับเด็กและเยาวชนตำบลน้ำร้อน ให้กับโรงเรียนในเขตตำบลน้ำร้อน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน

๔.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่ และมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่ มีความปลอดภัย พร้อมจัดให้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาอย่างเหมาะสม

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน เช่น งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีลอยกระทง งานประเพณีสงกรานต์ ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันเด็ก เป็นต้น

๕) นโยบายด้านการเมืองการบริหาร มุ่งเน้นการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัดตาก และแผนพัฒนาตำบล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการจัดให้มีการประชุมประชาคมประชาชนประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางร่วมปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาตำบลน้ำร้อน

๕.๒ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนตำบลน้ำร้อน และสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล อำเภอ จังหวัด ดูแลด้านการจัดเก็บภาษีต่างๆอย่างเป็นธรรม และใช้เงินภาษีให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

๕.๓ มุ่งเน้นพัฒนาฝึกอบรมให้ข้าราชการ ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและมีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสนองตอบต่อการให้บริการประชาชนอย่างถูกต้องรวดเร็ว

๕.๔ มุ่งเน้นการบริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง

๕.๕ ปรับปรุง ซ่อมแซม ต่อเติม อาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ เพื่อรองรับการมาใช้บริการของประชาชนตำบลน้ำร้อน

๕.๖ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติของพนักงานให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนตำบลน้ำร้อน

การกำหนดนโยบายการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ได้วางอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงของด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสถานการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อให้สามารถดำเนินนโยบายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลน้ำร้อน โดยใช้วิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดีและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำงบประมาณ

การจัดซื้อจัดจ้างการตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยกรนั้น

## ข. บทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน

### จุดแข็ง(Streng : S)

๑. มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก
๒. มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน
๓. มีงบประมาณสำหรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาท้องถิ่นพอสมควร
๔. มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
๕. มีสถานที่ และสภาพแวดล้อมเหมาะกับการทำงาน
๖. อาคารสถานที่อยู่ติดถนนใหญ่ ผู้มาติดต่อราชการมีความสะดวกในเรื่องการเดินทาง

### จุดอ่อน(Weaknesses : W)

๑. การบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ชัดเจน
๒. จุดบริการประชาชนไม่ชัดเจน

### โอกาส (opportunities : O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๒. เป็นพื้นที่ที่อยู่ในเขตที่รัฐบาลจะส่งเสริมให้เป็นเขตเศรษฐกิจในระดับอาเซียน
๓. เป็นพื้นที่เศรษฐกิจด้านระบบการจัดการส่งสินค้า ข้อมูล ทรัพยากร (Logistics) ระดับโลก
๔. เป็นเส้นทางสายเศรษฐกิจ
๕. มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๖. มีกลุ่มอาชีพเข้มแข็ง

### ภัยคุกคาม (Threats : T)

๑. ผู้นำทางการเมืองมีความคิดหลากหลาย
๒. ขาดความร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับประชาชน
๓. ประชาชนขาดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชนของตนเอง
๔. พื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้
๕. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
๖. ชุมชนในพื้นที่แบ่งเป็น ๒ ชุมชน คือ ชุมชนเมือง และชุมชนชนบท
๗. เป็นพื้นที่แล้งซ้ำซาก
๘. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในเรื่องของสิทธิมนุษยชนทั้งของตนเองและของชุมชน
๙. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในเรื่องของ บทบาท หน้าที่ และสิทธิของตนเองและชุมชน
๑๐. ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น มีความเข้าใจว่าเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นเป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและท้องถิ่นที่จะต้องกระทำให้กับชุมชนหมู่บ้าน



## ๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๔. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๘. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๙. ด้านการประชาสัมพันธ์

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ด้านการวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖) กองสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันมีกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๑ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยเกินกว่าจำนวน ๖๐ คน แต่ปัจจุบันพนักงานครู ๒ คน ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๑ คน ซึ่งเป็นอัตราดำรงที่ ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งพนักงานครูกับจำนวนเด็กปฐมวัยจะเห็นว่า มีอัตราร่วมที่ไม่เหมาะสม กล่าวคือ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตาก เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้กำหนดอัตราร่วมจำนวนเด็กปฐมวัย ต่อจำนวนพนักงานครูต่อ ในอัตราร่วม ๑๐ : ๑ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรดังกล่าวมีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้เกิดความเหมาะสมกับตำแหน่งแต่ละส่วนราชการ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่ม ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตาก เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ จำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตราร่วม ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตราร่วม และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตราร่วม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ การสรรหาตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มขึ้นดังกล่าว (ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตราร่วม และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตราร่วม) ให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตราร่วม (เดิมกรอบอัตรากำลัง มีจำนวน ๖๑ อัตราร่วม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มอีก จำนวน ๔ อัตราร่วม)

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ตลอดจนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ตลอดจนภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>  <b>หัวหน้าสำนักงานฯ</b>  <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานดับเพลิง และกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานบริการนักท่องเที่ยว</li> <li>- งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>  <b>หัวหน้าสำนักปลัดฯ</b>  <b>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานดับเพลิง และกู้ภัย</li> </ul>	

<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b>  <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b>  <b>หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑) งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒) งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ</li> </ul> <p>การเบิก จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b>  <b>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b>  <b>หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑) งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒) งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ</li> </ul> <p>การเบิก จ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b>  <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b>  <b>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑) งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b>  <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b>  <b>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b>  <b>หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</b></p> <p><b>๑) งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>	

<p>๓) งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางระบบผังเมือง</li><li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li></ul>	<p>๓) งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางระบบผังเมือง</li><li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li></ul>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p><u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li><li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>- งานอาชีวอนามัย</li></ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยชุมชน</li><li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li><li>- งานสุขศึกษา</li><li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li><li>- งานป้องกันยาเสพติด</li><li>- งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค</li></ul> <p><u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li></ul>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p><u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>- งานสุขาภิบาลโรงงาน</li><li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>- งานอาชีวอนามัย</li><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li></ul> <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยชุมชน</li><li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li><li>- งานสุขศึกษา</li><li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li><li>- งานป้องกันยาเสพติด</li><li>- งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค</li></ul>	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารวิชาการ</li><li>- งานจัดการศึกษา</li><li>- งานนิเทศการศึกษา</li><li>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</li><li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li></ul> <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li><li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม</li><li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารวิชาการ</li><li>- งานจัดการศึกษา</li><li>- งานนิเทศการศึกษา</li><li>- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา</li><li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li></ul> <p><u>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li><li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม</li><li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li></ul>	

<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</b></p> <p><u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p><u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p><u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p>	<p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)</b></p> <p><u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p><u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่</p> <p><u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</p>
--	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งได้พิจารณาตามปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการแล้ว ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และบังเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>กองคลัง</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	*กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑		-	-	
<b>กองสวัสดิการและสังคม</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผผอ.กองสวัสดิการสังคม)								
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๖๐</b>	<b>๖๓</b>	<b>๖๓</b>	<b>๖๓</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ: \*กำหนดเพิ่ม ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

"การสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว" ทั้งนี้ การกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่มขึ้นดังกล่าวเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตาก เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนเด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กตำบลน้ำร้อน จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ คน)

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๖,๕๕๐	๔๓๗,๔๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๗,๘๓๐	๓๙,๑๙๐	๔๐,๕๖๐
๓๒,๕๕๐	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๒๖,๕๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๕	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๑๑,๓๔๐	๑๑,๓๔๐	๑๑,๓๔๐
	ลูกจ้างประจำ						
๘	นักการ (อัตราค่าจ้างเต็มขั้น ๑๗,๘๘๐ บาท)	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
	พนักงานจ้าง						
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๕๕๐	๒๒๒,๖๐๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๒,๑๕๐	๑๔๕,๘๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๖๐๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๑,๐๑๐	๑๓๒,๑๒๐	๕,๒๘๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๓๔๐	๑๓๖,๐๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๐,๒๒๐	๑๒๒,๗๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๑๕	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๒๗๔,๐๐๐	-	-	-

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๗,๔๘๐	๒๘,๕๖๐	๒๙,๖๘๐
๒๘,๐๓๐	๒๙,๑๑๐	๓๐,๒๒๐
๒๕,๔๗๐	๒๖,๔๖๐	๒๗,๔๘๐
๒๕,๙๗๐	๒๖,๙๘๐	๒๘,๐๓๐
๒๐,๔๔๐	๒๑,๑๒๐	๒๑,๘๘๐
๑๒,๗๓๐	๑๓,๒๓๐	๑๓,๗๖๐
-	-	-
๑๗,๕๗๐	๑๗,๘๘๐	๑๗,๘๘๐
๑๙,๓๐๐	๒๐,๐๘๐	๒๐,๘๘๐
๑๒,๖๔๐	๑๓,๑๕๐	๑๓,๗๐๐
๑๑,๔๕๐	๑๑,๙๔๐	๑๒,๔๔๐
๑๑,๘๐๐	๑๒,๒๘๐	๑๒,๗๘๐
๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๘๒๐
๑๐,๖๔๐	๑๑,๐๗๐	๑๑,๕๒๐
-	-	-

๒) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้าริม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐
๕	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
	ลูกจ้างประจำ						
๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้าง						
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๐๙๐	๑๔๕,๐๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๘๗๐	๑๑๘,๔๔๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๐,๗๙๐	๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐
๒๙,๑๑๐	๓๐,๒๒๐	๓๑,๓๔๐
๒๔,๔๙๐	๒๕,๔๗๐	๒๖,๕๖๐
๒๓,๕๕๐	๒๔,๔๙๐	๒๕,๔๗๐
๑๘,๘๘๐	๑๙,๕๘๐	๒๐,๓๖๐
๑๘,๔๔๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๙๗๐
๑๖,๙๖๐	๑๗,๕๗๐	๑๘,๑๙๐
๑๗,๘๘๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๑๐๐
๑๒,๕๘๐	๑๓,๐๙๐	๑๓,๖๒๐
๑๐,๒๗๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๑๐
-	-	-

๓) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๑๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๑๖,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๒๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๔	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๑๐,๒๐๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๖	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๙,๕๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	นายช่างโยธา	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้าง						
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๐,๑๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๒,๔๕๐	๓๓,๕๖๐	๓๔,๖๘๐
๒๒,๖๒๐	๒๓,๕๕๐	๒๔,๔๔๐
๒๒,๙๒๐	๒๓,๘๖๐	๒๔,๗๓๐
๒๐,๓๖๐	๒๑,๑๙๐	๒๒,๐๔๐
๑๙,๒๐๐	๑๙,๙๗๐	๒๐,๗๘๐
๒๐,๐๔๐	๒๐,๖๙๐	๒๑,๓๖๐
๑๗,๘๘๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๑๐๐
๑๓,๖๐๐	๑๔,๑๕๐	๑๔,๗๒๐
๑๑,๘๖๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๘๘๐
๑๑,๘๖๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๘๘๐
๑๐,๕๓๐	๑๐,๙๖๐	๑๑,๔๐๐
-	-	-

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๐๙,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๑๒๐
๑๗,๖๙๐	๑๘,๔๔๐	๑๙,๒๐๐
๑๙,๕๘๐	๒๐,๓๖๐	๒๑,๑๘๐

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๘,๔๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม)*	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู ค.ศ.๑ (เงินอุดหนุนฯ)	๒	-	-	-	-	-
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (กำหนดเพิ่ม)*	๒	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง						
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๕๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓๐,๒๒๐	๓๑,๓๔๐	๓๒,๔๕๐
-	-	-
๑๙,๒๐๐	๑๙,๙๗๐	๒๐,๗๘๐
-	-	-
-	-	-
-	-	-
๑๒,๔๔๐	๑๒,๙๔๐	๑๓,๔๖๐
-	-	-

๖) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๓	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)		
๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๙,๑๑๐	๓๐,๒๒๐	๓๑,๓๔๐
๒๑,๑๔๐	๒๑,๘๘๐	๒๒,๖๐๐
๑๘,๕๒๐	๑๙,๑๖๐	๑๙,๘๐๐
๑๓,๒๓๐	๑๓,๗๖๐	๑๔,๓๑๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี			อัตราเงินเดือน (เพิ่มขึ้นปีละ ๑ ขั้น)			
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้าง										
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๑,๙๖๐	๑๒,๔๔๐	๑๒,๙๔๐	
๖	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๖๔,๘๔๙,๙๙๕	๖๘,๐๙๒,๔๙๕	๗๑,๔๙๗,๑๑๙

(ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๖๑,๗๖๑,๙๐๐ บาท บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณในแต่ละปี)

หมายเหตุ : กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นการคำนวณเงินค่าตอบแทนของฐานอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน แล้วเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของฐานอัตราค่าตอบแทนในแต่ละปี และคูณจำนวน ๑๒ เดือน

องค์การบริหารส่วนตำบลนันทบุรี อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
																			๒๕๖๑
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๘๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓	พนักงานส่วนตำบล																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๕๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๗๗,๗๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๕,๖๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๕๖,๖๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักบริหารงาน																		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน																		
๑๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา																		
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา																		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ																		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ปรึกษาสัมพันธ์																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
๑๗	พนักงานทั่วไป																		
๑๘	กองคลัง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๘,๑๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๗๓,๔๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๒๖๒,๒๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่างระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๑๔,๔๐๐	๒๑๔,๔๐๐	๒๑๔,๔๐๐	
๒๗	พนักงานเขียนแผนงานวิจัย		๑	๑	๑๕๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๑,๒๐๐	๑๖๑,๒๐๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๔๓,๖๓๐	๑๔๓,๖๓๐	๑๔๓,๖๓๐	
๒๙	พนักงานขับรถ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองช่าง																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๑,๔๐๐	๔๕๑,๔๐๐	๔๕๑,๔๐๐	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๗๘,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๖๐	๑๑,๐๖๐	๒๘๙,๕๕๐	๒๙๓,๖๑๐	๒๙๓,๖๑๐	
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๒๗๕,๓๕๐	๒๗๕,๓๕๐	๒๗๕,๓๕๐	
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๓๓,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๒,๒๐๐	๒๔๒,๒๐๐	๒๔๒,๒๐๐	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๐,๑๓๐	๒๓๐,๑๓๐	๒๓๐,๑๓๐	
๓๕	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๐,๑๒๐	
	ศูนย์งบประมาณ																	
๓๖	นายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๑๔,๔๕๐	๒๑๔,๔๕๐	๒๑๔,๔๕๐	
๓๗	พนักงานเขียนแผนงานวิจัย		๑	๑	๑๕๖,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๖๓,๒๑๐	๑๖๓,๒๑๐	๑๖๓,๒๑๐	
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๒,๐๖๐	๑๔๒,๐๖๐	๑๔๒,๐๖๐	
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑	๑๒๑,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๖๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๒๖,๗๕๐	๑๒๖,๗๕๐	๑๒๖,๗๕๐	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ธุรการ		๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๒,๓๖๐	๑๔๒,๓๖๐	๑๔๒,๓๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๔,๖๓๐	๔๒๔,๖๓๐	๔๒๔,๖๓๐	
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๒๑๒,๘๐๐	๒๑๒,๘๐๐	๒๑๒,๘๐๐	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๒๓๔,๖๑๐	๒๓๔,๖๑๐	๒๓๔,๖๑๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
	พนักงานส่วนตำบล																	
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๐๔,๖๘๐	๔๐๔,๖๘๐	
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๗๑,๓๖๐	๓๗๑,๓๖๐	๓๗๑,๓๖๐	ว่างเต็ม
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๒๓๐,๓๗๐	๒๓๐,๓๗๐	๒๓๐,๓๗๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะคงใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๔๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู ผ.ช.	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๔๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผ.ช.	๓	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม	
๕๐	ครู	คศ.๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๑	ครู	คศ.๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๓๖,๕๘๐	๔๘,๗๒๐	ที่ ยศ.สมทบ	
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๕๔	พนักงานส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๘๐	๓๘๑,๑๒๐	๔๐๘,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๕๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๘,๘๐๐	๘,๘๘๐	๘,๙๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๒๑๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๑๙,๙๖๐	๒๒๗,๖๐๐	
๕๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ป.ง.	๑	๑๕๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๐,๘๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๕๖๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐	
๕๙	พนักงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
(๔)	รวม		๖๓	๕๖	๑๓,๑๓๘,๗๘๐	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๕๕๘,๕๕๖	๕๖๘,๖๕๕	๕๘๐,๒๐๖	๕,๕๓๓,๕๕๕	๕,๕๓๓,๕๕๕	๕,๕๓๓,๕๕๖	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน

(ข้อมูลผู้ปฏิบัติงานประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๖๑,๗๖๑,๙๐๐ บาท นอกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณในปี ๒๕๖๑ และให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓)

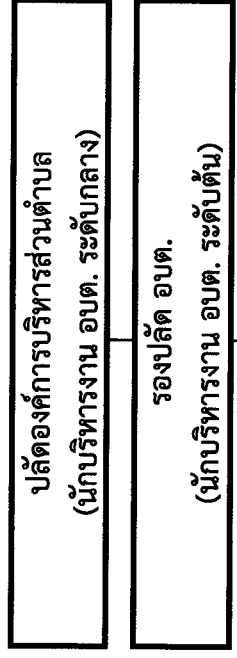
หมายเหตุ: \*กำหนดเพิ่ม ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา การสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีสรรหาที่คัดเลือกเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติสรรหาจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ทั้งนี้ การกำหนดอัตราตำแหน่งขึ้นดังกล่าวเป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตาก เรื่อง ประกาศหลักการรับจ้างและเงื่อนไขประกวดราคา และเงื่อนไขการจ้างงานจ้างตามสัญญาฉบับที่ ๒๒๖๒/๒๕๕๘

ฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีจำนวนที่บรรจุอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กตำบลน้ำร้อน จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ คน)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

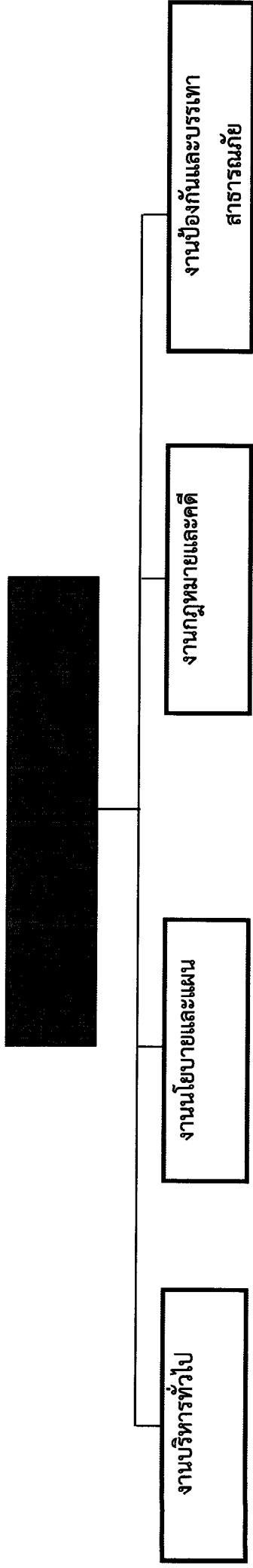
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.น้ำรั่ม



สำนักงานปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา และวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ



## โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



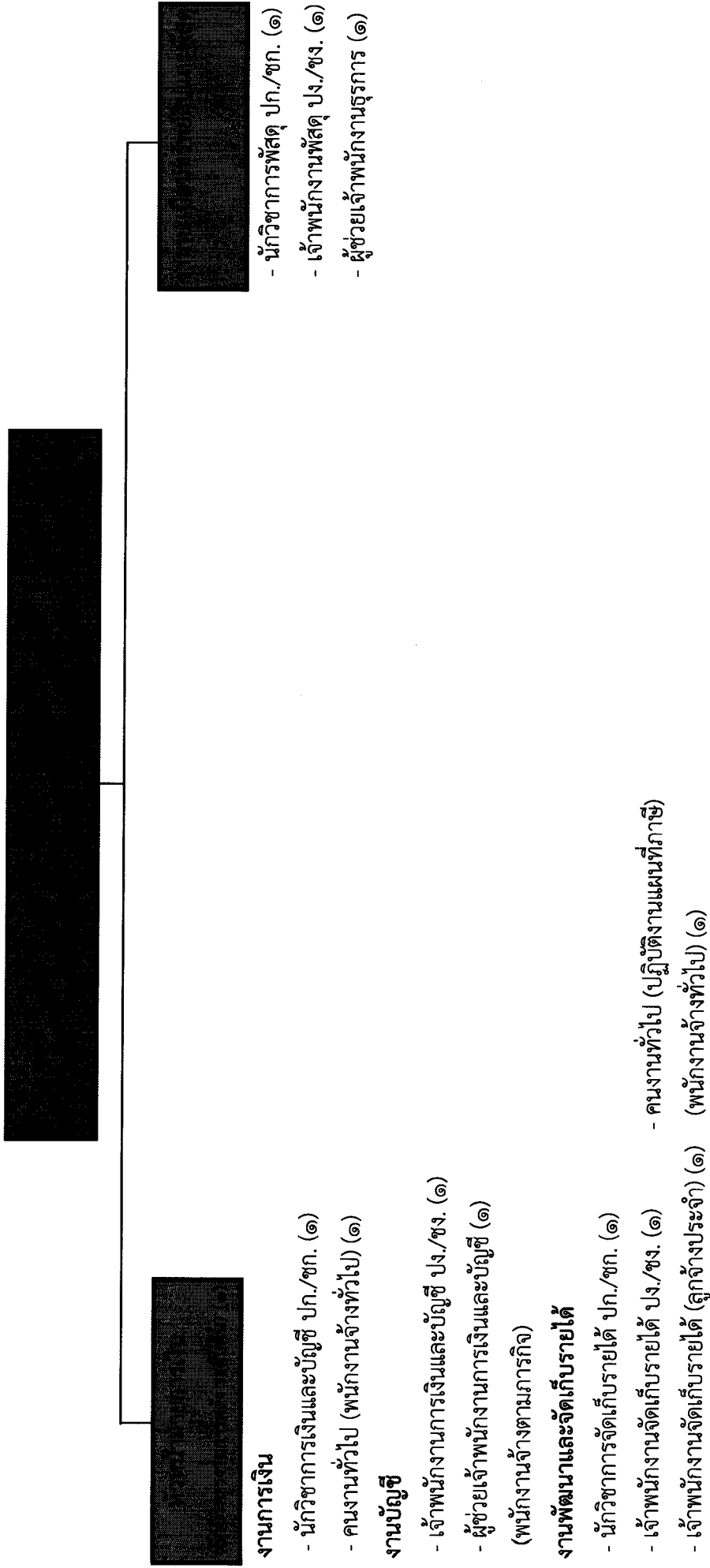
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- นักการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๓)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (๑)
- ผู้วิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

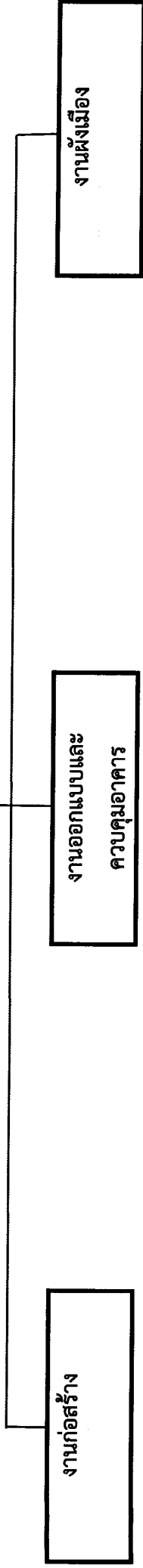
- นิติกร ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานดับเพลิงจราจรขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๒)

## โครงสร้างองค์กร



# โครงสร้างกองช่าง

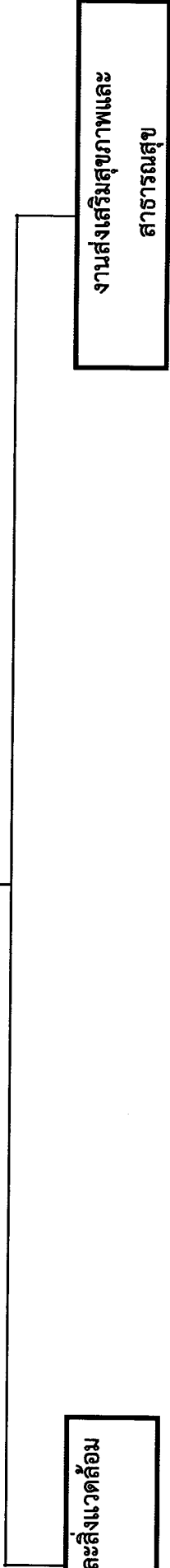


- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (๑)
- ช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



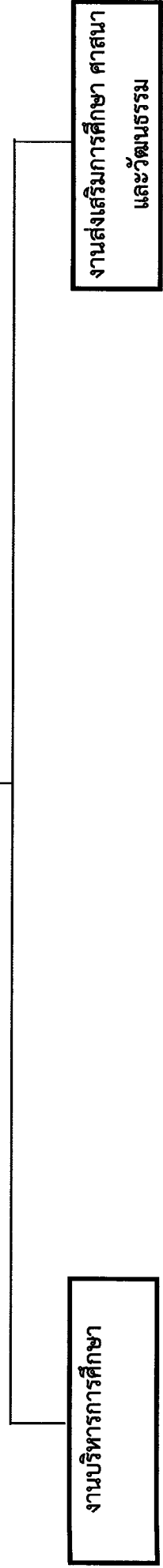
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพและ  
สาธารณสุข

- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน  
ปง./ชง. (๑)

# โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



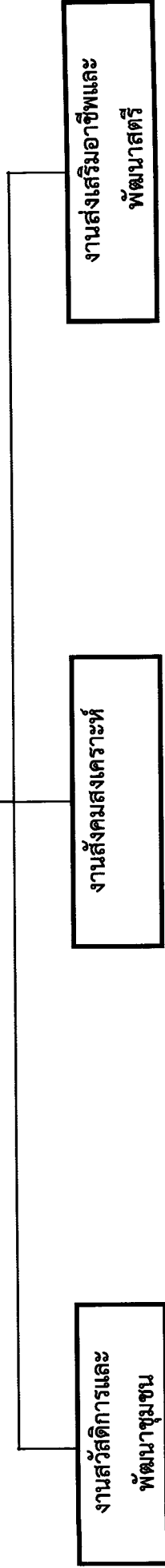
งานบริหารการศึกษา

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ครูผู้ช่วย) กำหนดใหม่ (๑)
- ครู (คศ.๑) (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) กำหนดใหม่ (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- นักวิชาการการศึกษา ปก./ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

# โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาริม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวประภา เชื้อทอง	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๔๓๗,๔๐๐	๔๔,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	
๒	นายเกษกร พงศ์ศิริ	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	-	-	
	<b>สำนักงานปลัด</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓	นางสาวณรินทร์ ยะคินะ	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๔	นายวราพงศ์ คำนาแข็ง	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๓๒๓,๗๖๐	-	๕๔,๐๐๐	
๕	นางเกสสุตา คลังศรี	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๖	นายณภดล เกวี	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	
๗	นางกาญจนา พูลรอดแก้ว	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
๘	-	-	๑๖-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๖-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๙	นางสาวอนุสรฯ เงินยวง	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	ให้ ก.กลาง สรรหา
	<b>คู่มือประจำ</b>											
๑๐	นายเสฎฐวุฒิ ศิริลักษณ์	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๑	นางเสาวลักษณ์ นิตยระวีวาร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๒,๖๐๐	-	-	
๑๒	นายเกรียงศักดิ์ ลิ้มเพ็ญดี	ปวช.	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	
๑๓	นายเอกสิทธิ์ พิมพ์ราช	ปวช.	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	
๑๔	นางสาวณัฏฐิณี จันทร์สายทอง	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	
๑๕	นางสาวกาญจนา ผุยเดือน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๑๖	นายธีรศักดิ์ อยู่เลิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	-	๑๒๒,๗๖๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นายสมหมาย พักทองอยู่	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๘	นางเฉลียว พักทองอยู่	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๑๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-
	<b>กองคลัง</b>											ว่างเต็ม
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๐	นางสีนวล บุตรนุษ	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-
๒๑	นางศรณีภัฏธร กันทะ	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	๑๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	-
๒๒	นางสาวมนต์ณัฐ เต็ดขาด	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	(นักบริหารงานการคลัง)	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-
๒๓	นางสาวสุวิทย์วรรณ เอี่ยมปาน	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	(นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ชก.	๒๗๑,๔๕๐	-	-
๒๔	-	-	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปท./ชก.	๑๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(นักวิชาการพัสดุ)	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	ว่างเต็ม
๒๕	นางสาวสาวิตรี วงศ์เสน	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	(เจ้าพนักงานพัสดุ)	ชง.	๒๒๖,๗๒๐	-	ให้ ก.กลาง สรรหา
๒๖	นางวาสนา ดั่งจิงส์	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	ชง.	๒๑๒,๒๘๐	-	-
๒๗	นางอุไรรัตน์ คำสอง	ปวส.	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-
	ลูกจ้างประจำ											
๒๘	นางยุพา ดั่งวงษา	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	-	๒๐๗,๒๕๐	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๙	นางสาวกิตติมา หิรัญกาญจน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	-	๑๔๕,๐๘๐	-	-
๓๐	นางสาวรัทยา ขนบดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	-	๑๘๕,๔๕๐	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นางสาวนันทพร อินตะจันทร์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	(คนงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๓๒	นายชัชวาล พุ่มนวล	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี)	(คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี))	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๓	นายพิษณุ อ้อมทิพย์	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓๔	นายธนาพงศ์ คำคุ้ม	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๖-๓-๐๕-๒๑๐๓๐-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖๐,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	
๓๕	นายจิรศักดิ์ สอนคุ้ม	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	
๓๖	นายอภิชาติ จิรนนท์พิงศ์	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง.	๒๓๒,๙๒๐	-	-	
๓๗	นายธนะศักดิ์ สอนไฉ	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๓๐๑๐-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
๓๘	นางพิชชาภรณ์ ทับผึ้ง	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๕-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖-๓-๐๕-๔๑๐๑๐-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๓๙	นายณัฐพล แยมหมื่นอาจ	บวช.	-	นายช่างโยธา	-	-	นายช่างโยธา	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นายอภิชาติ จันทร์สายทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	
๔๑	นางสาวนันทมน เครือฮวบ	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	
๔๒	นายมงคล ไยแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๒๑,๔๔๐	-	-	
๔๓	นางจินตนา พบศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นายพีรพล เชื้อเทศ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๕	นายวิวัฒน์ นิลจันทร์	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑๖-๓-๐๖-๒๑๐๔๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔๖	นางวิภาพร จันทนนท์	ปริญญาตรี	-	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	(นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	-	-	
๔๗	นางสาวขวัญฤดี อิ่นบิน	ปริญญาตรี	๑๖-๓-๐๖-๔๑๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑๖-๓-๐๖-๔๑๐๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๔๘	นายวุฒิชา คมมะเเ	ปริญญาโท	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑๖-๓-๐๘-๒๑๐๗๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๙	-	-	๑๖-๓๐-๑๕-๓๕๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑๖-๓๐-๑๕-๓๕๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นางนิภาพร วงษ์คำตา	ปริญญาตรี	๑๖-๓๐-๑๕-๔๑๐๑๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๖-๓๐-๑๕-๔๑๐๑๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๕๐	-	-	
๕๑	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๕๒	นางปาลินดา เครือแก้ว	ปริญญาตรี	๖๓๖-๐๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	๖๓๖-๐๐๑๑๔	ครู	คศ.๑	๒๕๓,๕๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	นางรัชณี ฉัตรมี	ปริญญาตรี	๖๓๖-๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๑	๖๓๖-๐๐๑๓๖	ครู	คศ.๑	๒๑๙,๒๕๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๕๕	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	*กำหนดเพิ่ม
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๖	นางเกศสุดา อักษร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๓,๕๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๗	นายวรินทร์ เชื้อทอง	อนุปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๘	นางสาวศรีญา ไกรฤทธิ์	ปริญญาโท	๑๖-๓๐-๑๕-๒๑๕๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๖-๓๐-๑๕-๒๑๕๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๙	นางสาวศิริรัตน์ ปานแดง	ปริญญาตรี	-	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	-	-	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	-	-	-	-	
๖๐	นางสาววิรัตตา จันสายทอง	ปริญญาตรี	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๕๕,๒๕๐	-	-	
๖๑	นางสาวอนุตรา กังธีระวัฒน์	ปริญญาตรี	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖๒	นางสาวทัศดาว พันธุ์เขียน	ปริญญาตรี	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖-๓๐-๑๕-๑๐๐๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	
				คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ: \*กำหนดเพิ่ม ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา "การสรรหาในตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำไว้ก่อนเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราแล้ว"

จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

ลำดับที่ ๕๖ นางเกศสุดา อักษร พนักงานจ้างตามภารกิจ เดิมตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใหม่เป็นผู้ดูแลเด็ก (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๖ ๒๙ ถ. ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐)

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำริน**

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำริน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม (ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดตาก เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘) ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตาก (ก.อบต.จังหวัดตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) กำหนดไว้ ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภาฯ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหารงานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

**๑.๑ งานบริหารทั่วไป**

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๑.๒ งานนโยบายและแผน**

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์

**๑.๓ งานกฎหมายและคดี**

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต.

**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยเหลือฟื้นฟู
- งานดับเพลิง และกู้ภัย

**๒. กองคลัง**

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๑ งาน คือ

**๒.๑ ฝ่ายการเงิน** มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้จ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบตทดลองประจำเดือน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่นๆ ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

**๒.๑.๑ งานการเงิน**

- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

**๒.๑.๒ งานบัญชี**

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

**๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษาการซ่อมแซม และการ บำรุงรักษา งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี การจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ การเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ งานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- งานพัสดุ
- งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ การเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ
- งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

### ๓. กองช่าง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติ เพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุง ซ่อมและจัดทำทะเบียน สิ่งก่อสร้างที่ อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบ ก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย คือ

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานประสาน สาธารณูปโภค งานบำรุงรักษา งานประเมินราคา การออกแบบและงานควบคุมอาคาร งานผังเมืองขององค์การ บริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

#### ๓.๑.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานสาธารณูปโภค
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

#### ๓.๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

#### ๓.๑.๓ งานผังเมือง

- งานวางระบบผังเมือง
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการดูแล ควบคุม สุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ การควบคุม และจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การรักษาและควบคุมโรค การส่งเสริมและเผยแพร่การป้องกันยาเสพติดและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

**๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม**

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอาชีวอนามัย
- งานรักษาความสะอาด
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

**๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค

**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา หลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐาน สถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

**๕.๑ งานบริหารการศึกษา**

- งานบริหารวิชาการ
- งานจัดการศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา
- งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา
- งานลูกเสือและยุวกาชาด

**๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานบริหารงานทั่วไป



## ๖. กองสวัสดิการสังคม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

### ๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

### ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- งานปัญหาแรงงานในพื้นที่

### ๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน
- งานพัฒนาสตรี
- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐



(นายการณ์การุณ ศิริลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน