

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 2/2562)



องค์การบริหารส่วนตำบลทับไต้
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	3
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง..	10
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	11
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	22
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	32
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	39
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	46
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	46

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ที่ ๔๒๗/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒)
- หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๔๒๔๙ ลง ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังสามปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดย กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 และตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.6 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังหลายสายทางเนื่องจากตำบลทับใต้มีพื้นที่มากถึง 139.09 ตารางกิโลเมตร

- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านมีไม่เพียงพอกับความต้องการ
- สนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และขาดแคลนเครื่องออกกำลังกาย
- ปัญหาความแห้งแล้ง/แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ สินค้าล้นตลาด
- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาความยากจน

4.3 ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาการโจรกรรม

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

-
-

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการเสื่อมสภาพของดินต่อการทำการเกษตร
- มีแหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร
- ปัญหาความแห้งแล้งสภาพอากาศร้อนจัด
- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะของหมู่บ้าน
- ปัญหาน้ำเสียจากบ่อฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ที่อยู่ในพื้นที่ของตำบลทับใต้ การบริหารจัดการเป็นของเทศบาลเมืองหัวหิน
- ปัญหาการเผาขยะมูลฝอย

การสรุปสถานการณ์การพัฒนา

การสรุปสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/ Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม) ได้แก่ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)

- 1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ สอดคล้องกับความหมายของคำว่า “ท้องถิ่น” บุคลากรจึงมีความรักในถิ่นฐานตัวเอง
- 2) มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร
- 3) ส่งเสริมการนำความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 4) ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างเสมอภาค
- 5) มีการเดินทางคมนาคมสะดวกสามารถปฏิบัติงานเกินเวลาได้
- 6) บุคลากรมีความรักความสามัคคี
- 7) บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว

จุดอ่อน (Weakness)

- 1) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
- 2) งบประมาณทุนการศึกษาไม่เพียงพอหรือถูกตัด/ยกเลิก
- 3) พื้นที่ในการพัฒนามากว่า 139 ตารางกิโลเมตรโดยประมาณ ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ/ไม่มี
- 4) อาคารสำนักงานไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

- 1) บุคลากรมีถิ่นฐานที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชน
- 2) บุคลากรมีความคุ้นเคยกับประชาชน
- 3) ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยเหลือให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
- 4) ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดี
- 5) ประชาชนให้ความสนใจการประชาสัมพันธ์และการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) บุคลากรส่วนมากมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

อุปสรรค (Threat)

- 1) งบประมาณมีจำกัดกับจำนวนประชากร/ภารกิจ
- 2) ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านบางสายงาน

- 3) ความยุ่งยากในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางฝึกอบรม
- 4) หลักสูตรที่ต้องการเข้ารับการอบรมไม่ตรงกับภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติทำให้เสียโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม
- 5) มีการเข้า/ออกของบุคลากรอยู่เป็นประจำทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- 6) ระบบอุปถัมภ์การแบ่งกลุ่มทางการเมือง และความเป็นเครือญาติพี่น้องในพื้นที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร
- 7) ความมีวินัยในตัวบุคคลไม่เท่ากันทำให้ยากต่อการปกครองบังคับบัญชา

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยการมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2526 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2551 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2551 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดให้มีและการสร้างและบำรุงรักษาทางบก
- (2) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (3) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (4) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (7) การสาธารณสุขการ

ฯลฯ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (4) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (5) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (6) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบนํ้าบ้น้ำเสียรวม

- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดทำมีพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
9. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ด้านการกีฬา
6. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 136 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ต่อไป ดังนี้

สำนักงานปลัด

เพิ่มพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง

เพิ่มพนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เพิ่มนักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน 1 อัตรา

เพิ่มคนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เพิ่มผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
1.สำนักงานปลัด 1.1 ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - ส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ 1.2 ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบุคลากร - งานกิจการสภา 1.3 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2.กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี 2.2 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 3.กองช่าง 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานผังเมือง	1.สำนักงานปลัด 1.1 ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - ส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ 1.2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานธุรการ 1.3 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานธุรการ 2.กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี 2.2 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.3 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ 3.กองช่าง 3.1 ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร <p>4.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>4.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ <p>4.2 ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</p> <p>5.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการ - งานนโยบายและแผน - งานบุคลากรทางการศึกษา <p>5.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา - งานส่งเสริมการวิจัย 	<p>3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานธุรการ - งานยานพาหนะ <p>4.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>4.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการภาครัฐ - งานบริการขั้นพื้นฐาน <p>4.2 ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือน - งานพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน <p>5.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานจัดการศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการ - งานงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานบุคลากรทางการศึกษา <p>5.2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา - งานส่งเสริมการวิจัย 	

<p>6.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>6.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานยานพาหนะ <p>6.2 ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	<p>6.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>6.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ <p>6.2 ฝ่ายควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด 	
---	--	--