

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยคอก
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เนื่องจากสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และ ก.อบต. แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จะมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่งแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ตามระบบแห่ง ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งต้องใช้อัตราเงินเดือนบัญชี ๔ อัตราเงินเดือนบัญชี ๕ และอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งใหม่ สำหรับการประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในปี ๒๕๕๙ ให้ใช้อัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ประจำปี ๒๕๕๙ หรือยอดภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๕๘ หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- พ.ศ. ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	๗
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกต้องดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๒๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๔
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๖๐

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกที่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- ข้อมูลหลังปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกที่ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ต้องได้รับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่านหรือการหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุหรือคิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร และตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปีการที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที้องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์การจะต้องมั่นใจว่าองค์การมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยึดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก. อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต..) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต..จ.จังหวัดสุพรรณบุรี) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกกอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคน ต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในระยะเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

๒. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

๓. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (Post Audit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างหรือเปล่า

๔. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลัง พิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (๓ ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือไม่

๕. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะสมกับส่วนราชการนั้นๆ

๖. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

๗. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๘. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการ ใช้ความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง มีประสบการณ์ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง

๙. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผน อัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๑๐. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑๑. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

๑๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงาน ที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวน บุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ

๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง - เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น
เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การบริหาร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทุกองค์ ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติ ให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกองค์ ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติแม่และขึ้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกัน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการที่เทศบาลตำบลบ้านแหลมพัฒนา จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องทำ โดยคำนวณมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะคำนวณว่าใน ๑ ปี ใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ในขณะนี้ มีมากน้อยกว่าเกณฑ์ที่คำนวณไว้หรือไม่

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควร ปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๖. การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ กลุ่มงานต่างๆ และรวมถึงข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในสายงานของตนเอง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๗. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

๑ สภาพทั่วไป ที่ตั้ง

ตำบลทุ่งคอกเป็นตำบลหนึ่งใน ๑๔ ตำบล ของอำเภอสองพี่น้องตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการ อำเภอสองพี่น้อง มีระยะทางห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก



เนื้อที่

ตำบลทุ่งคอก มีเนื้อที่ประมาณ ๘๓.๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ จำนวน ๕๑,๘๗๕ ไร่

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นเขต อากาศร้อนชื้น พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำไร่ ทำนา มีคลองส่งน้ำชลประทานและคลองระบายน้ำไหลผ่าน ๙ สาย เป็นระยะทางประมาณ ๖๐ กิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ต.ศรีสำราญ และ ต.หนองบ่อ อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ต.กระต๊อบ อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ต.ดอนมะนาว และ ต.เนินพระปรารักษ์ อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ต.บ่อสุพรรณ อ.สองพี่น้อง จ.สุพรรณบุรี

จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน และอยู่ในเขตเทศบาลบางส่วน ๓ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านบัวขาว
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านเทพพิทักษ์
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านหนองวัลย์เปรียง
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านดอนกอก
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านหนองหมัน
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านโป่ง
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านทับเสนารักษ์
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านวังตะกู่
๙. หมู่ที่ ๙ บ้านลองตอง (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน)
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านทุ่งคอก (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน)
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านปากคอก (อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน)
๑๒. หมู่ที่ ๑๒ บ้านทุ่งเขิน
๑๓. หมู่ที่ ๑๓ บ้านรางเทียน
๑๔. หมู่ที่ ๑๔ บ้านโป่งตะไล้
๑๕. หมู่ที่ ๑๕ บ้านทุ่งเจริญ
๑๖. หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองกระทุ่ม

ประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ตำบลทุ่งคอก มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๒,๕๓๒ คน แยกเป็นชาย ๖,๐๘๓ คน หญิง ๖,๔๔๙ คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๑๕๑ คน / ตารางกิโลเมตร

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่นประชากร/ตร.กม.
			ชาย	หญิง	รวม	
๑. บ้านบัวขาว	๖	๑๘๗	๓๕๒	๓๕๖	๗๐๘	๑๑๘
๒. บ้านเทพพิทักษ์	๑๐.๘	๓๘๔	๗๐๗	๖๗๖	๑,๓๘๓	๑๒๘
๓. บ้านหนองวัลย์เปรียง	๖	๓๗๕	๔๑๘	๕๑๒	๙๓๐	๑๕๕
๔. บ้านดอนกอก	๕	๒๔๐	๓๒๐	๓๙๒	๗๑๒	๑๔๒
๕. บ้านหนองหมัน	๔	๑๖๙	๒๘๓	๓๐๘	๕๙๑	๑๔๘
๖. บ้านโป่ง	๘	๓๐๒	๕๘๒	๕๙๐	๑,๑๗๒	๑๔๗
๗. บ้านทับเสนารักษ์	๔	๑๒๕	๒๓๑	๒๒๘	๔๕๙	๑๑๕
๘. บ้านวังตะกู่	๕	๓๐๐	๕๔๒	๖๑๔	๑,๑๕๖	๒๓๑
๙. บ้านลอมตอง	๔	๒๗๖	๔๗๕	๕๐๑	๙๗๖	๒๔๔
๑๐. บ้านทุ่งคอก	๑.๒	๑๔๗	๑๒๖	๑๑๗	๒๔๓	๒๐๓
๑๑. บ้านปากคอก	๙	๓๔๑	๕๗๓	๕๘๐	๑,๑๕๓	๑๒๘
๑๒. บ้านทุ่งเขิน	๔	๑๙๗	๒๔๐	๒๕๒	๔๙๒	๑๒๓
๑๓. บ้านรางเทียน	๕	๒๔๔	๓๗๘	๓๙๔	๗๗๒	๑๕๔
๑๔. บ้านโป่งตะไล้	๔	๑๕๒	๓๑๑	๓๕๐	๖๖๑	๑๖๕
๑๕. บ้านทุ่งเจริญ	๔	๒๓๘	๔๔๗	๔๘๑	๙๒๘	๒๓๒
๑๖. บ้านหนองกระทุ่ม	๓	๕๒	๙๘	๙๘	๑๙๖	๖๕
รวม	๘๓	๓,๗๒๙	๖,๐๘๓	๖,๔๔๙	๑๒,๕๓๒	๑๕๑

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว ในการเดินทางสัญจรไป - มา โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๑ ผ่านตำบลทุ่งคอก
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๘๗ ผ่านบ้านหนองวัลย์เปรียง - ทับกระดาน
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๕๘ ผ่านตำบลทุ่งคอก - ดอนตาเพชร

- ถนน รพช.สพ. (บ้านทุ่งเข็น - ดอนมะเกลือ)
- ถนน รพช. สาย ป้ายเขต - เทพพิทักษ์
- ถนน รพช. สายศรีเฉลิมเขต - หนองซัน
- ถนน รพช.สายหนองซัน - ปากคอก
- ถนน รพช.สายปากคอก - ทุ่งเจริญ
- ถนน รพช. สายทุ่งเจริญ - ทุ่งคอก
- ถนน รพช. สายวังตะกู่ - หนองโพธิ์
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กโยธาธิการสาย ทุ่งคอก - หนองหมัน

นอกจากนี้การเดินทางระหว่างตำบลทุ่งคอกไปยังอำเภอและจังหวัดอื่น ยังมีรถโดยสารประจำทางวิ่งผ่านตำบล ๓ สาย คือ สาย ๙๙๘ กรุงเทพฯ - ด่านช้าง สาย ๘๘ กรุงเทพฯ - สุพรรณบุรี สาย ๘๐ กรุงเทพฯ-บางลี่

การสื่อสารและโทรคมนาคม

ตำบลทุ่งคอก ครั้วเรือน ๙๐% มีโทรศัพท์ใช้

การไฟฟ้า

ตำบลทุ่งคอกใช้บริการไฟฟ้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๑๖ หมู่บ้าน จำนวน

ประชากรที่มีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

แหล่งน้ำ

- | | | | |
|-----------------|-------|----|------|
| - บ่อโยก | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| - ถังเก็บน้ำฝน | จำนวน | ๑๒ | แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน | จำนวน | ๕ | แห่ง |

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- | | | | |
|----------------|-------|---|------|
| - บึง , หนอง | จำนวน | ๔ | แห่ง |
| - คลอง | จำนวน | ๔ | สาย |
| - คลองชลประทาน | จำนวน | ๔ | สาย |

๔. ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๐ ของผู้ปฏิบัติงานประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้างค้าขาย และ รับราชการ / พนักงานของรัฐ ตามลำดับ

อาชีพที่ทำรายได้ให้กับประชาชนภายในตำบลมากที่สุด คือ อาชีพเกษตรกรรม โดยพืชที่นิยมปลูก ได้แก่ อ้อย ข้าว ไม้ผล เช่น ฝรั่ง แก้วมังกร มะม่วง ฯ พืชผัก เช่น หน่อไม้ฝรั่ง กระเจี๊ยบเขียว ไม้ดอกไม้ประดับ เช่น ดาวเรือง กลั้วไม้ ด้านการเลี้ยงสัตว์ เกษตรกรส่วนใหญ่เลี้ยง วัว สุกร ไก่ และด้านอุตสาหกรรมภายในตำบลทุ่งคอกมีโรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ โรงงานผลิตแบะ โรงงานบรรจุยาปราบศัตรูพืชและวัชพืช โรงงานผลิตไฟแช็ค โรงงานหล่อเหล็ก โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ โรงงานปนกระดูกสัตว์

การพาณิชย์ / การบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน	๔	แห่ง	- ร้านขายอะไหล่รถยนต์	๑	แห่ง
- โรงงานทำขนม	๑	แห่ง	- ร้านฮ็อก เชื่อม กลิ้ง	๒	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๗	แห่ง	- ฟาร์ม	๔	แห่ง
- โรงสีข้าว	๑	แห่ง	- ร้านขายยา	๑	แห่ง
- ร้านขายรถยนต์เก่านำเข้า	๓	แห่ง	- บ้านเช่า / ห้องเช่า	๓	แห่ง
- บริษัทประกันภัยรถยนต์	๕	แห่ง	- ร้านอาหาร	๓	แห่ง
- บริษัทเงินทุน	๑	แห่ง	- ร้านมินิมาร์ท/ซูเปอร์	๒	แห่ง
- อู่ซ่อมรถยนต์	๑๐	แห่ง	- ร้านขายของชำ	๓๐	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๔	แห่ง	- ร้านตัดผมชาย	๔	แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า	๑	แห่ง	- ร้านเสริมสวย	๔	แห่ง
- ตลาดนัด	๒	แห่ง	- บริษัทจำหน่ายรถยนต์	๑	แห่ง
- ป้อมแก๊ส LPG	๑	แห่ง			
- สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาอำเภอสองพี่น้อง	๑	แห่ง			

กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มทอผ้าฝ้าย หมู่ที่ ๖	๑	กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้านวางเทียนน้ำพริกแกง หมู่ที่ ๑๓	๑	กลุ่ม
- กลุ่มผลิตภัณฑ์ผ้าทอ หมู่ที่ ๑	๑	กลุ่ม
- กลุ่มดอกไม้จันทร์	๑	กลุ่ม

๕. ด้านสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนระดับประถมศึกษา	จำนวน	๕	แห่ง
- โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	จำนวน	๑	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารประจำตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๔	แห่ง

สถาบัน / องค์กรทางศาสนา

- วัด	จำนวน	๔	แห่ง
- ศาลเจ้า	จำนวน	๒	แห่ง

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	จำนวน	๓	แห่ง
------------------------------------	-------	---	------

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตู๋ยาม	จำนวน	๑	แห่ง
- รถยนต์ตรวจการ	จำนวน	๑	คัน
- รถยนต์บรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	คัน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๒ รุ่น จำนวน	๑๘๐	คน

มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๓	รุ่น	๑๕๐	คน
- สภาวัฒนธรรม	๑	สภาฯ	๔๐	คน
- กลุ่มสตรี	๑	กลุ่ม	๑๖๕	คน
- อสม.	๑๖๐			คน

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลทุ่งคอก

“ทุ่งคอกเมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุข บนพื้นฐานความพอเพียงอย่างยั่งยืน”

พันธกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น

- พันธกิจหลักที่ ๑** การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- พันธกิจหลักที่ ๒** การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- พันธกิจหลักที่ ๓** การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังโดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น
- พันธกิจหลักที่ ๔** พัฒนาศักยภาพของคนในตำบลให้เข้มแข็งปลอดภัย และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- พันธกิจหลักที่ ๕** ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาสาธารณสุข การกีฬา การพัฒนาทางผลผลิตและอาชีพ ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมทางสาธารณะ
- ๑.๒ จัดหาและจัดสร้างแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคให้เพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๓ จัดหาไฟฟ้าให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเงินทุนแก่กลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ส่งเสริมการลดต้นทุนและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
- ๒.๔ สนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ เสริมสร้างและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๓.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและคนชรา
- ๓.๓ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
- ๓.๔ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓.๕ ส่งเสริมการกีฬาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- ๓.๖ ส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญาและขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
- ๔.๒ พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาการบริหารดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ คือ

๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสายทางให้สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

๑.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

๑.๓ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล โดยสร้างระบบประปาพร้อมวางระบบท่อส่งน้ำทุกหมู่บ้าน การขยายเขตและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๔ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลทุ่งคอก เป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการบริการอย่าง เท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของคนในชุมชน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน โดยยึดหลักการศึกษารสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเที่ยงธรรมในการบริหารจัดการศึกษาทุกประเภท

๓.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาแบบตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล

๓.๓ ส่งเสริมและอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น และของชาติ ยึดมั่นในหลักศาสนาเพื่อให้ชนรุ่นหลังได้เรียนรู้และปฏิบัติสืบทอดต่อไป

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกระบวนการสร้างรายได้ลดรายจ่ายให้กับประชาชน โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน โดยมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน ให้เข้มแข็ง ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้กับประชาชน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒ จัดตั้งกองทุนกัยืมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้อเพิ่มขิ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการที่ขาดเงินทุนให้แก่ราษฎรในตำบล

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่เป็นอันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลทุ่งคอก มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย

๕.๔ รณรงค์สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดหาอุปกรณ์และการกำจัดขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะในครัวเรือน

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

พัฒนาการเมืองการบริหาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน สนับสนุนประชาคมองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชนชาวตำบลทุ่งคอก”

๖.๒ พัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๖.๓ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ แต่ละโครงการจะสามารถเดินหน้าให้เป็นไปตามนโยบายที่มีอยู่ทั้ง ๖ ข้อนั้น ก็ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่มีอยู่ และความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พี่น้องประชาชน และส่วนราชการต่าง ๆ การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นมาอย่างจริงจังนั้น จะส่งผลต่อความ เป็นสังคมที่ดีและมาตรฐานได้ โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกคอก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๕.๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวน สาธารณ

(มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๕.๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูล

ฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗ (๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทุ่งคอก แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

S (Strength) จุดแข็ง

W (Weakness) จุดอ่อน

ปัจจัยภายนอก

O (Opportunity) โอกาส

T (Threat) อุปสรรค

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล
- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
- งบประมาณ
- ระบบข้อมูล
- การประสานงาน /การอำนวยความสะดวก /ความร่วมมือจากส่วนต่างๆ
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ด้านการเมืองสองพี่น้อง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ
- ด้านสังคมและการเมือง
- นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย
- เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบัน

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้น ทำให้การสื่อสาร การสั่งการ การควบคุม ทำได้ง่าย

๒. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ สามารถบริหารงานเชิงงบประมาณได้คล่องตัว
๓. มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ
๔. มีเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีที่เพียงพอ สามารถบริหารงานได้
๕. มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ สามารถเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายและการวางแผนได้ดี
๖. มีส่วนราชการที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๗. มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนตามกฎหมาย ทำให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้
๘. สามารถประสานงานกับหน่วยงานราชการ/เอกชน/องค์กร ต่าง ๆ ได้ ทำให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือ
๙. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดอ่อนของการพัฒนาในปัจจุบัน

๑. องค์กรมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๒. ผู้นำแต่ละหมู่บ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภายในหมู่บ้าน
๓. ตัวแทนประชาชนขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน
๔. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ไม่ทั่วถึงประชาชนในชุมชน
๕. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง

โอกาสในการพัฒนา

๑. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนา
๒. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ลักษณะภูมิประเทศเอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพหลักของชุมชน

อุปสรรคในการพัฒนา

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๒. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
๔. หมู่บ้านมีการกระจายตัวมากยากแก่การพัฒนา
๕. ชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและขาดการมีส่วนร่วม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กีฬา และนันทนาการ มีพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอ และบางส่วนที่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะได้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๘๓ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

- พนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ๔๓ อัตรากำลัง มีคนครอง ๒๒ อัตรากำลัง อัตรารว่าง ๒๑ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามกรอบ ๔๐ อัตรากำลัง มีคนครอง ๒๗ อัตรากำลัง อัตรารว่าง ๑๓ อัตรากำลัง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	อบต.ทุ่งคอก	๖ เงินอุดหนุนเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษา	๔๔,๔๕๘,๑๐๐ ๑,๕๒๖,๗๖๐ รวม ๔๕,๙๘๔,๘๖๐	๔๒	๒๑	๑๘
๒	อบต.บ่อสุพรรณ	๖	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๔๓	๑๘	๒๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนราชการต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการสภา อบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานบุคลากร

๒. กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริม สุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. กองสวัสดิการสังคม กีฬา และนันทนาการ มีภารกิจด้านงานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมอาชีพ และงานส่งเสริมกีฬา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัด (๐๑)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานนโยบายและแผน- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<p>๑. สำนักปลัด (๐๑)</p> <ul style="list-style-type: none">- ฝ่ายบริหารทั่วไป- ฝ่ายนโยบายและแผน- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานออกแบบและควบคุมอาคาร- งานประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <ul style="list-style-type: none">- ฝ่ายบริหารการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <p>๖. กองสวัสดิการสังคม กีฬา และนันทนาการ (๑๑)</p> <ul style="list-style-type: none">- ฝ่ายสวัสดิการสังคม- งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>๒. กองคลัง (๐๔)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานการบัญชี- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้- งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ <p>๓. กองช่าง (๐๕)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานออกแบบและผังเมือง- งานประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</p> <ul style="list-style-type: none">- ฝ่ายบริหารการศึกษา- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม <p>๖. กองสวัสดิการสังคม กีฬา และนันทนาการ (๑๑)</p> <ul style="list-style-type: none">- ฝ่ายสวัสดิการสังคม- งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ- งานกีฬาและนันทนาการ <p>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๑ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	-	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด (๐๑)								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด (๐๑)								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างผังเมือง ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง								
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒				
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับเกลี่ย เป็น ผู้มีคุณวุฒิ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)								
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๘๓	๘๓	๘๓	๘๓				

จากแผนเดิมจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ให้ กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖ว ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ๓-๕/๖ว ไว้จำนวน ๕ อัตรา เพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก มีจำนวน ๕ ศูนย์ ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๗ ลดเหลือ ๔ ศูนย์ และมีจำนวนข้าราชการครู จำนวน ๓ อัตรา และมีความประสงค์กำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่ม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา รายละเอียดข้อมูลจำนวนเด็ก และการคาดคะเนจำนวนเด็กในอนาคตของ กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

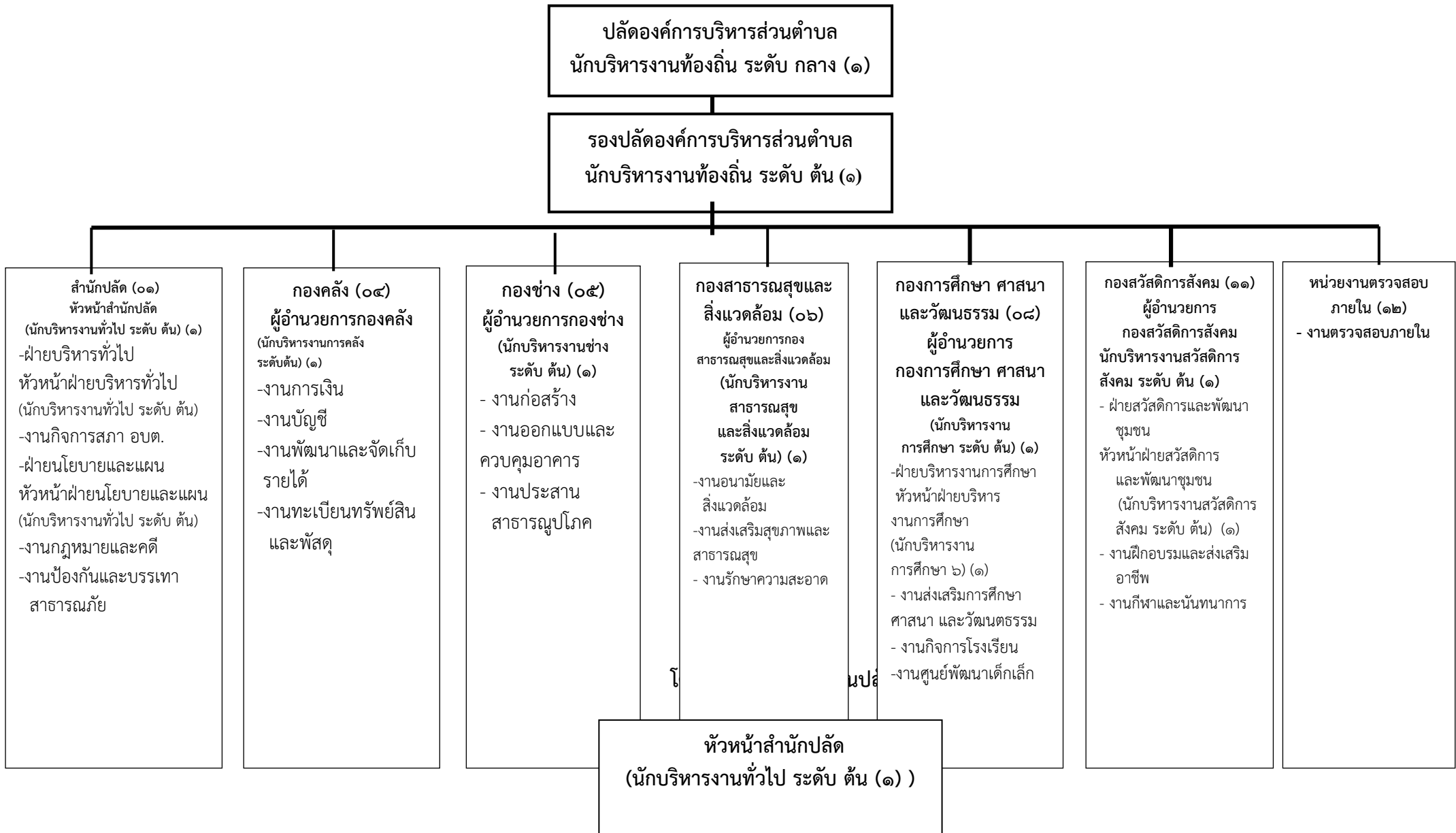
จำนวนยอดเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

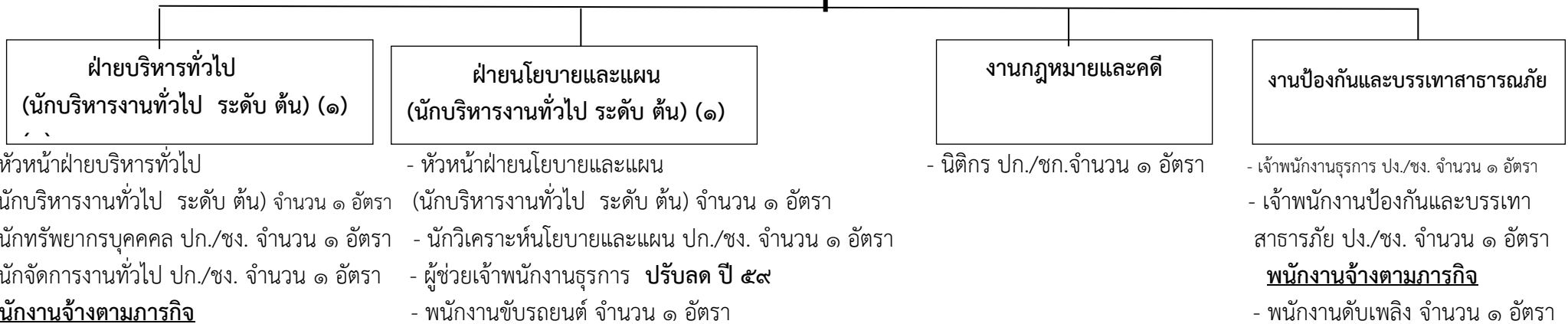
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีย้อนหลัง

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนยอดเด็ก (คน)				การคาด คะเนยอด เด็ก	รวม
		๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗		
๑	ศพด.วัดทุ่งเข็น	๓๓	๓๙	๓๕	๒๗	๓๐	๑๖๔
๒	ศพด.วัดเทพพิทักษ์	๓๐	๓๑	๓๔	๒๗	๒๙	๑๕๑
๓	ศพด.บ้านบัวขาว	๑๒	๒๐	๒๐	-	-	๕๒
๔	ศพด.บ้านหนองวัลย์เปรียง	๒๐	๒๘	๓๐	๔๕	๔๘	๑๗๑
๕	ศพด.บ้านโป่ง	๓๘	๔๓	๓๘	๓๐	๓๓	๑๘๒
รวมทั้งสิ้น		๑๓๓	๑๖๑	๑๕๗	๓๐	๑๔๐	๗๒๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก





พนักงานจ้างตามภารกิจ

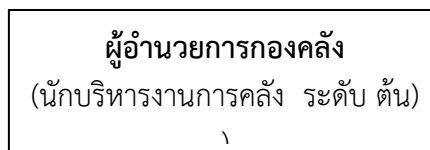
- ผช.ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
- ยาม จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
- แม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	๑	๔	๔	๒	-	๕	๕

โครงสร้างกองคลัง





- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)
จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา

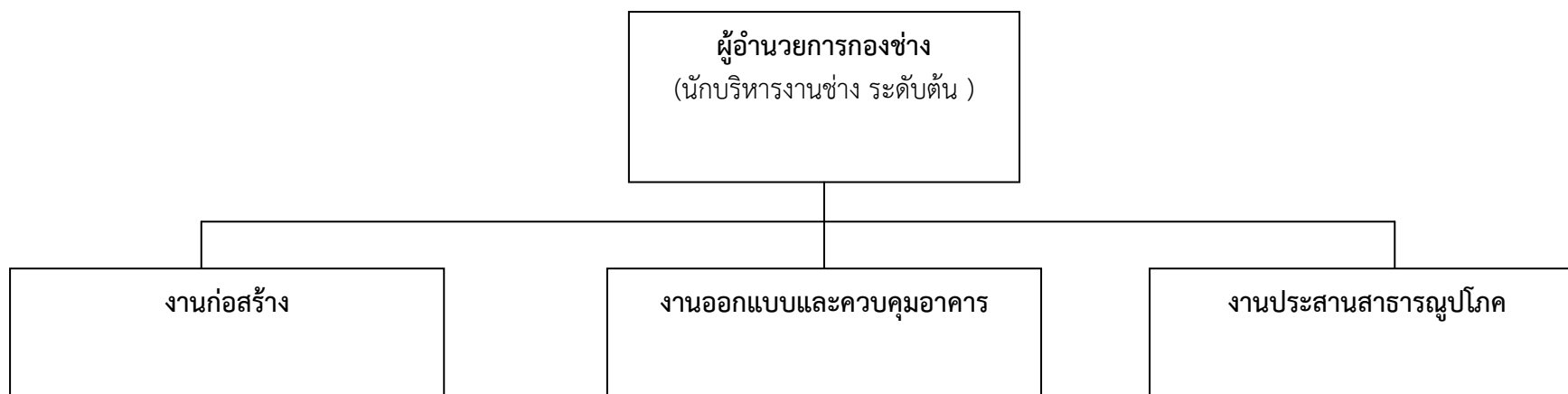
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)
จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ตำบล	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๔	-	๒	-

- ๓๙ -

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) **ปรับลดปี ๕๙**

- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา จำนวน ๑ อัตรา

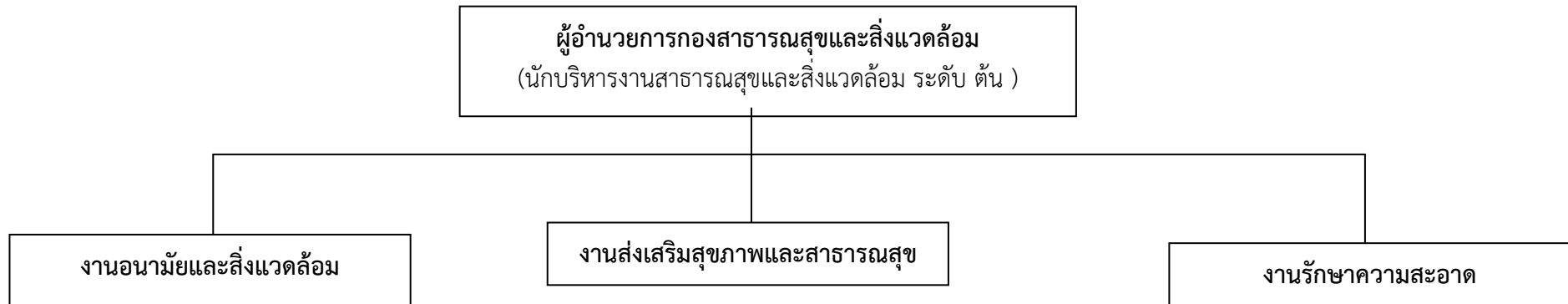
พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา
- คนงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๓ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๕	-	๓	๘

- ๕๐ -

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

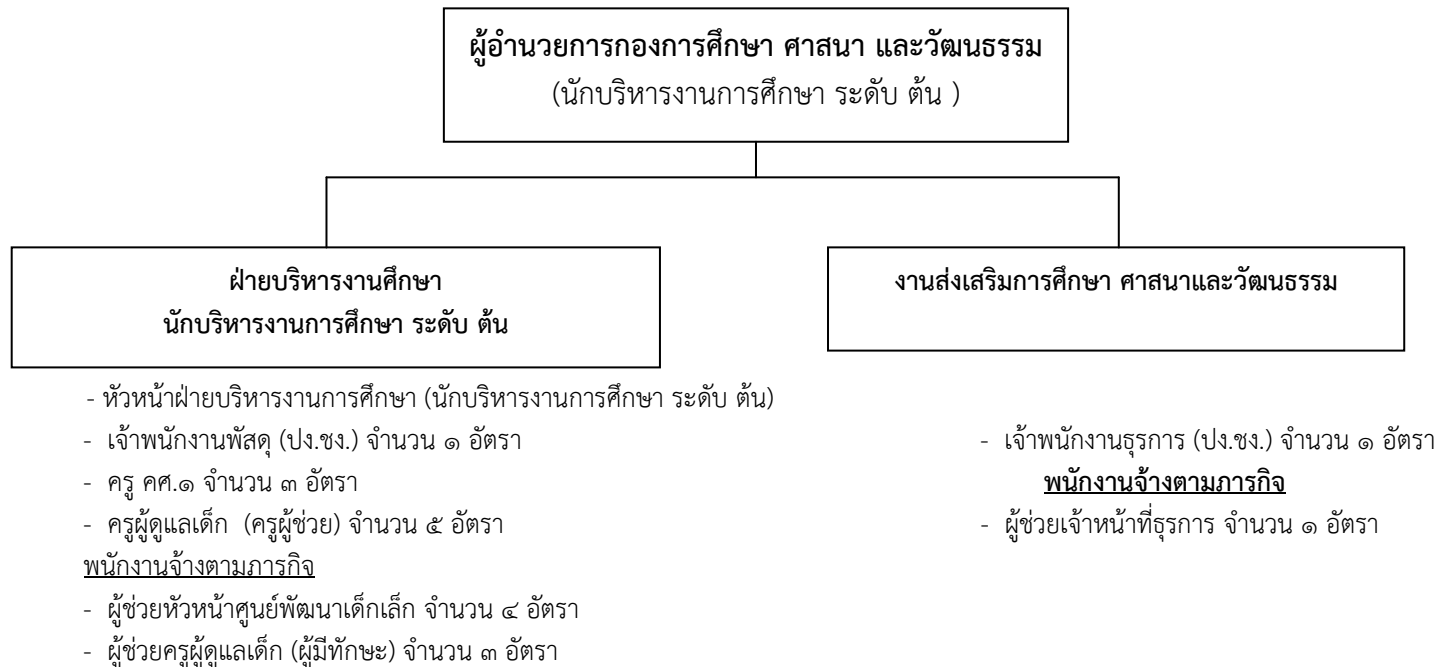
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป**
- พนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๑	๑	-	๑	๔

- ๔๑ -

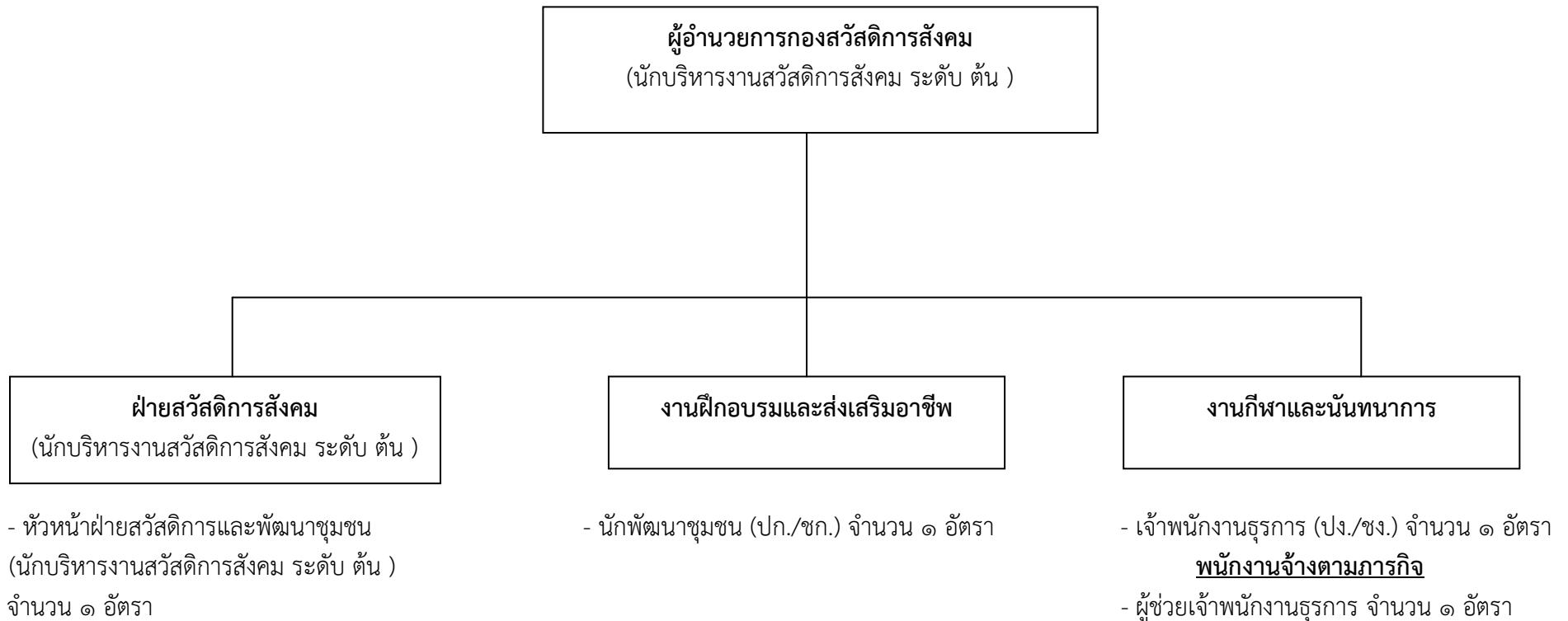
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๒	๕	๓	-	๘	-

๔๒ -

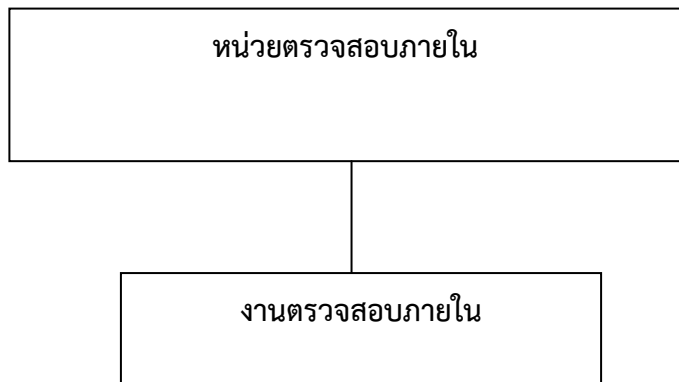
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	๑	๑	-	๑	-

๔๓ -

หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-

