



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจาก แผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๗
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกต้องดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๘.๑ โครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๒๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก	
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกที่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

๑. ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

๒. การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน 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 จะทำให้ผู้บริหารสามารถ

ประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไร และตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าจะหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปีการที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคน ในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือการวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

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

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภทและระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

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 ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ 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 หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก. อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต..) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต..จ.จังหวัดสุพรรณบุรี) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกกอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุกกอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับ ตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของ หน่วยงาน 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) การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (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 พิจารณาว่าในระยะเวลาย่างหน้า (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 ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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. ดำเนินการปรับปรุงอัตราลด - เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น
เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ
๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์การบริหาร ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดพื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่งให้
๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมและที่จะกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรที่ให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดหรือรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ในด้านใดหรือตามนโยบายของผู้บริหารงานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงลงได้ เช่น การเพิ่มโครงการหรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ตามกฎหมาย กฏหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกัน เป็นต้น

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

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (Mission Oriented) นั้นเป็นอย่างไร มีข้อพิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่ควรปฏิบัติงานเท่านั้น (Function Oriented)

๖. การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ และรวมถึงข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในสายงานของตนเอง อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๗. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
 - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
 - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
 - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
 - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นงานสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่างๆ งานส่งเสริมสวัสดิการสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก**

๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

ตำบลทุ่งคอกเป็นตำบลหนึ่งใน ๑๔ ตำบล ของอำเภอสองพี่น้องตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอสองพี่น้อง 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.เนินพระปรารค์ 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 บ้านโป่งตะไล
๑๕. หมู่ที่ ๑๕ บ้านทุ่งเจริญ
๑๖. หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองกระทุ่ม

ประชากร

จากข้อมูลและสถิติประชากรตามทะเบียนราษฎร ตำบลทุ่งคอก มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๒,๖๔๕ คน แยกเป็นชาย ๖,๑๖๒ คน หญิง ๖,๔๘๐ คน ความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๑๕๒ คน / ตารางกิโลเมตร

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่น ประชากร/ตร.กม.
			ชาย	หญิง	รวม	
๑. บ้านบัวขาว	๖	๒๐๙	๓๕๖	๓๖๖	๗๒๑	๑๒๓
๒. บ้านเทพพิทักษ์	๑๐.๘	๔๑๐	๗๓๒	๖๕๔	๑,๓๘๖	๑๒๘
๓. บ้านหนองวัลย์เปரியง	๖	๔๐๐	๓๙๘	๔๘๓	๘๘๑	๑๕๓
๔. บ้านดอนกอก	๕	๒๕๙	๓๔๒	๓๙๕	๗๓๗	๑๔๘
๕. บ้านหนองหมื่น	๔	๑๘๒	๒๘๓	๓๑๔	๕๙๗	๑๔๙
๖. บ้านโป่ง	๘	๓๓๒	๕๙๓	๖๐๗	๑,๒๐๐	๑๔๘
๗. บ้านทับเสนารักษ์	๔	๑๒๘	๒๔๓	๒๒๐	๔๖๓	๑๑๖
๘. บ้านวังตะกู่	๕	๓๒๖	๕๖๖	๕๘๕	๑,๑๕๑	๒๓๒
๙. บ้านลองตอง	๔	๒๙๙	๔๖๕	๕๒๕	๙๙๐	๒๔๖
๑๐. บ้านทุ่งคอก	๑.๒	๑๕๓	๑๑๙	๑๑๗	๒๓๖	๒๐๗
๑๑. บ้านปากคอก	๙	๓๗๓	๕๘๒	๖๐๕	๑,๑๘๗	๑๓๐
๑๒. บ้านทุ่งเขิน	๔	๒๑๗	๒๓๙	๒๕๓	๔๙๒	๑๒๕
๑๓. บ้านรางเทียน	๕	๒๘๙	๓๘๓	๔๐๔	๗๘๗	๑๕๕
๑๔. บ้านโป่งตะไล้	๔	๑๖๗	๓๐๗	๓๕๓	๖๖๐	๑๖๔
๑๕. บ้านทุ่งเจริญ	๔	๒๕๖	๔๕๓	๕๐๒	๙๕๕	๒๓๐
๑๖. บ้านหนองกระทุ่ม	๓	๕๓	๑๐๒	๑๐๐	๒๐๒	๖๖
รวม	๘๓	๔,๐๕๓	๖,๑๖๒	๖,๔๘๓	๑๒,๖๔๕	๑๕๒

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว ในการเดินทางสัญจรไป – มา โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๑ ผ่านตำบลทุ่งคอก
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๓๘๗ ผ่านบ้านหนองวัลย์เปரியง - 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 ครึ่งเรือน 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 |

อาจจะมึสภาพปัญหาอยู่บ้าง

๑. ไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอตามหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ระบบการกระจายเสียง ชาว ประชาสัมพันธ์ เกิดการชำรุดบ่อยครั้ง

ความต้องการ

๑. ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างตามซอย ถนนในหมู่บ้านให้เพียงพอ
๒. ต้องการให้แก้ไขปัญหาระบบกระจายเสียง ชาวสาร ให้มีคุณภาพ

๔. ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๙๐ ของผู้มีงานทำประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และ รับราชการ / พนักงานของรัฐ ตามลำดับ

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

การพาณิชย์ / การบริการ

- สถานีบริการน้ำมัน	๔	แห่ง	- ร้านขายอะไหล่รถยนต์	๑	แห่ง
- โรงงานทำขนม	๑	แห่ง	- ร้านอ็อก 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
- บั้มแก๊ส LPG	๑	แห่ง			
- สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี สาขาอำเภอสองพี่น้อง	๑	แห่ง			

กลุ่มอาชีพ

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

อาจจะมีสภาพปัญหาอยู่บ้าง

๑. การว่างงานของแรงงาน
๒. การขึ้นลงของราคาสินค้าพืชผลทางการเกษตร
๓. รายได้ต่อครัวเรือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ความต้องการ

๑. ต้องการส่งเสริมให้มีความรู้และมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อแก้ไขการว่างงาน และมีรายได้เสริมเมื่อเมื่อถูกเลิกจ้าง
๒. ต้องการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตรทฤษฎีใหม่ และการดำเนินการตามโครงการเศรษฐกิจพอเพียง การทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดค่าใช้จ่าย
๓. ต้องการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ สร้างอำนาจในการต่อรอง

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

- ตู้ยาม	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		

อาจจะมีสภาพปัญหาอยู่บ้าง

๑. ปัญหาด้านความยากจนสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม
๒. ปัญหาชุมชนขาดความเข้มแข็ง

ความต้องการ

๑. ต้องการให้มีการจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภค ให้เงินสงเคราะห์ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ
๒. ต้องการส่งเสริมให้ความรู้ การจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่ประสานความเข้าใจ และส่งเสริมความร่วมมือในชุมชน พัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน องค์กรและกลุ่มต่างๆ ให้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลทุ่งคอก

“ทุ่งคอกเมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุข บนพื้นฐานความพอเพียงอย่างยั่งยืน”

พันธกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่น

- พันธกิจหลักที่ ๑ การสร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- พันธกิจหลักที่ ๒ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- พันธกิจหลักที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังโดยการปรับประจักษ์ระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น
- 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. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองและการบริหาร

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน
- ๔.๒ พัฒนาระบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายในการพัฒนาการบริหารดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ คือ

๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ พัฒนาระบบการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนทุกสายทาง ให้สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

๑.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาท่วมขังอย่างเป็นระบบ

๑.๓ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล โดยสร้างระบบประปาพร้อมวางระบบท่อส่งน้ำทุกหมู่บ้าน การขยายเขตและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๔ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลทุ่งคอก เป็นชุมชนที่ปลอดภัย น่าอยู่ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเยาวชนในตำบลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน โดยมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข ความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของคนในชุมชน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน โดยยึดหลักการศึกษาสรางชาติ สรางคน และสรางงาน 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 จัดตั้งกองทุนกั๊ยมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีรายนได้เพิ่มขึ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการที่ขาดเงินทุนให้แก่ราษฎรในตำบล

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมและสนับสนุนระบบสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีแนวทางดังนี้

๕.๑ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่เป็นอันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งสนับสนุน กิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (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 พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล 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 จะส่งผลต่อความเป็นสังคมที่ดีและมาตรฐานได้ โดยยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๕.๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 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. องค์การมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๒. ผู้นำแต่ละหมู่บ้านไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาภายในหมู่บ้าน
๓. ตัวแทนประชาชนขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน
๔. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ 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 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้จัดส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอและบางส่วนที่ยังขาดประสิทธิภาพ ในการทำงาน จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะได้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มี งบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น ๘๐ อัตรา ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

- พนักงานส่วนตำบลตามกรอบ ๓๙ อัตรา มีคนครอง ๓๐ อัตรา อัตราว่าง ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างตามกรอบ ๔๑ อัตรา มีคนครอง ๓๕ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา

ที่	อพท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่าย	พนักงาน ส่วน ตำบล	ข้าราชการ ครู	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	ลูกจ้าง ประจำ
๑	อบต. ทุ่งคอก	๖	๗๑,๙๙๖,๕๐๐	๓๕	๔	๑๖	๒๕	-
๒	อบต. บ่อสุพรรณ	๖	๑๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๔๒	๗	๑๗	๓๖	-
๓	อบต. บางตาเถร	๗	๙๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๕	๑๕	๒๒	๒๙	๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้ง เป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานกิจการสภาอบต. งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานบุคลากร

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าว ข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลัง สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัด สำนักปลัด

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ สำนักปลัด ที่ทั้งหมด ๒๐ ตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ๙ อัตรา มีคนครบ

จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม โดยการรับโอน และให้กรมจัดสรร ตำแหน่งมาให้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๑๑ อัตรา มีคนครบ

๒. กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ กองคลัง ที่ทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา มีคนครอง ๕ อัตรา ขาดอีก ๒ อัตรา

จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาให้กรมจัดสรรตำแหน่งมาให้

เนื่องจาก สังกัด กองคลัง ยังขาดบุคลากรอีก ๒ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๒ อัตรา มีคนครบ

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ กองช่าง ที่ทั้งหมด ๒๕ ตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ขาดอีก ๓ อัตรา

จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาให้กรมจัดสรรตำแหน่งมาให้

เนื่องจาก สังกัด กองช่าง ยังขาดบุคลากรอีก ๓ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา มีคนครอง ๑๘ อัตรา ขาดอีก ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจด้านงานอนามัยและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริม สุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง

พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ขาด ๑ ตำแหน่ง

จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาให้กรมจัดสรรตำแหน่งมาให้

เนื่องจาก สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังขาดบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๕ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ขาด ๔ ตำแหน่ง

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ขาดอีก ๒ อัตรา
ข้าราชการครู ๕ อัตรา มีคนครอง ๔ อัตรา ขาดอีก ๑ อัตรา
จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาให้กรมจัดสรรตำแหน่งมาให้

เนื่องจาก สังกัด กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ยังขาดบุคลากรอีกหลายอัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพราะกองการศึกษาของ อบต.ทุ่งคอก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ มีบุคลากรไม่เพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๔ อัตรา มีคนครบ

๖. กองสวัสดิการสังคม มีภารกิจด้านงานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมอาชีพ และงานส่งเสริมกีฬา

กรอบอัตรากำลังในส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม ที่ทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา มีคนครบ
จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาให้กรมจัดสรรตำแหน่งมาให้

เนื่องจาก สังกัด กองสวัสดิการสังคม ยังขาดบุคลากรอีก ๑ ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก อบต.ทุ่งคอก มีจำนวน ๑๖ หมู่บ้านเป็นตำบลใหญ่ประชากรเยอะเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์และเวลา

พนักงานจ้าง ๑ อัตรา มีคนครบ

โครงสร้างส่วนราชการ

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">- งานบริหารทั่วไป- งานนโยบายและแผน- 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. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
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	-	-	-	
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
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัด (๐๑)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด (๐๑)								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง								
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐				

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก มีจำนวน ๔ ศูนย์ และมีจำนวนข้าราชการครู จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

จำนวนยอดเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรีย้อนหลัง

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนยอดเด็ก (คน)				รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๕๒	๒๕๖๓	
๑	ศพด.วัดทุ่งเข็น	๒๗	๓๐	๓๒	๓๓	๑๒๒
๒	ศพด.วัดเทพพิทักษ์	๒๗	๓๐	๒๗	๒๖	๑๑๐
๔	ศพด.บ้านหนองวัลย์เปรียง	๔๕	๔๒	๒๗	๒๑	๑๓๕
๕	ศพด.บ้านโป่ง	๓๐	๓๒	๒๗	๓๒	๑๒๑
รวมทั้งสิ้น		๑๒๙	๑๓๔	๑๑๓	๑๑๒	๔๘๘

๙. ภาระค่าใช้จ่าย (ตามเอกสารแนบ)

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๗๑,๙๙๖,๔๕๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๗๑,๙๙๖,๔๕๐ บาท = $(๗๑,๙๙๖,๔๕๐ \times ๕\%) + ๗๑,๙๙๖,๔๕๐ = ๗๕,๕๙๖,๓๒๕$

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๕,๕๙๖,๓๒๕

บาท = $(๗๕,๕๙๖,๓๒๕ \times ๕\%) + ๗๕,๕๙๖,๓๒๕ = ๗๙,๓๗๖,๒๔๔$

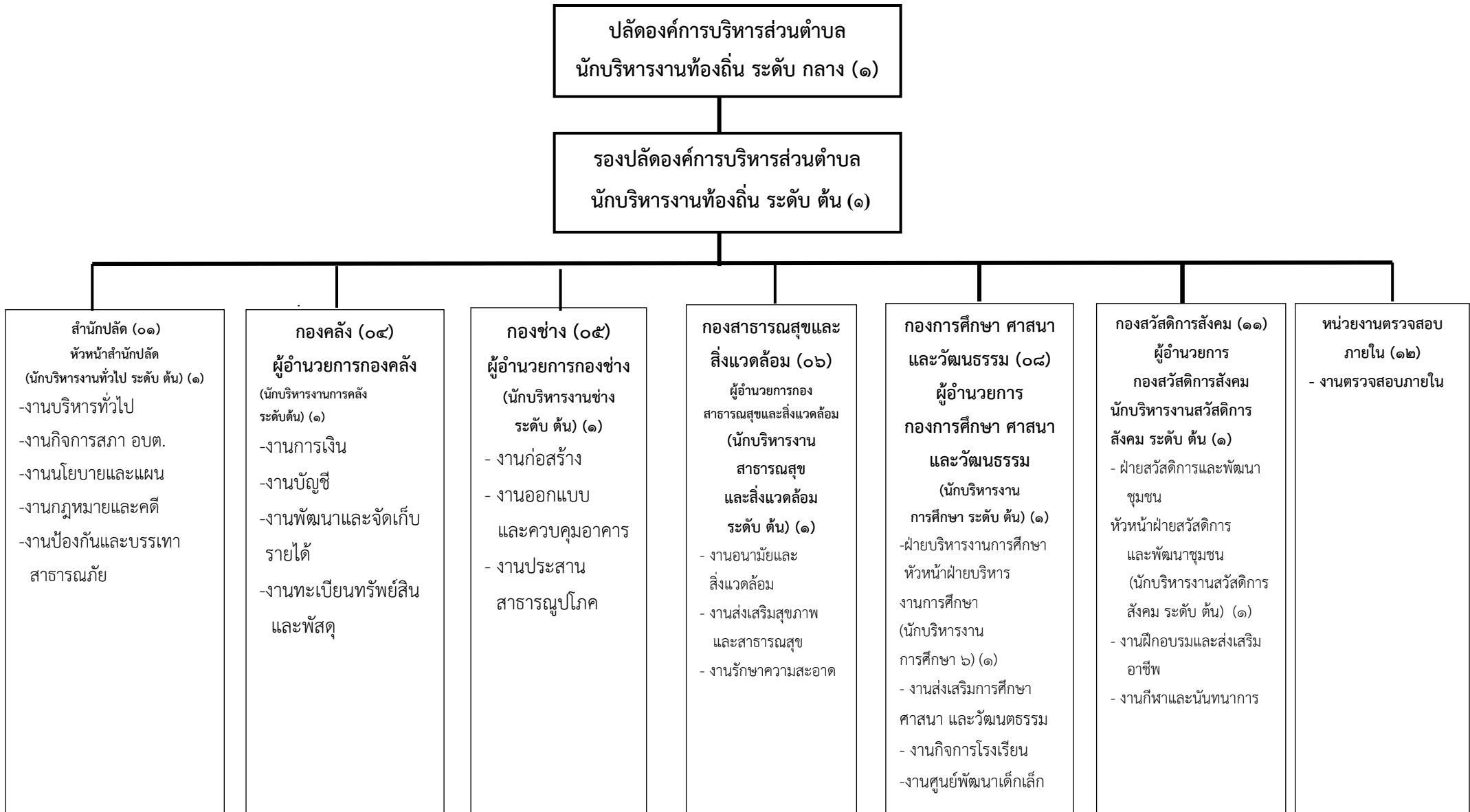
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๙,๓๗๖,๒๔๔ บาท = $(๗๙,๓๗๖,๒๔๔ \times ๕\%) + ๗๙,๓๗๖,๒๔๔ = ๘๓,๓๔๕,๐๖๕$

ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแคบสี่คลุม) *ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน ราชการให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัส ส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

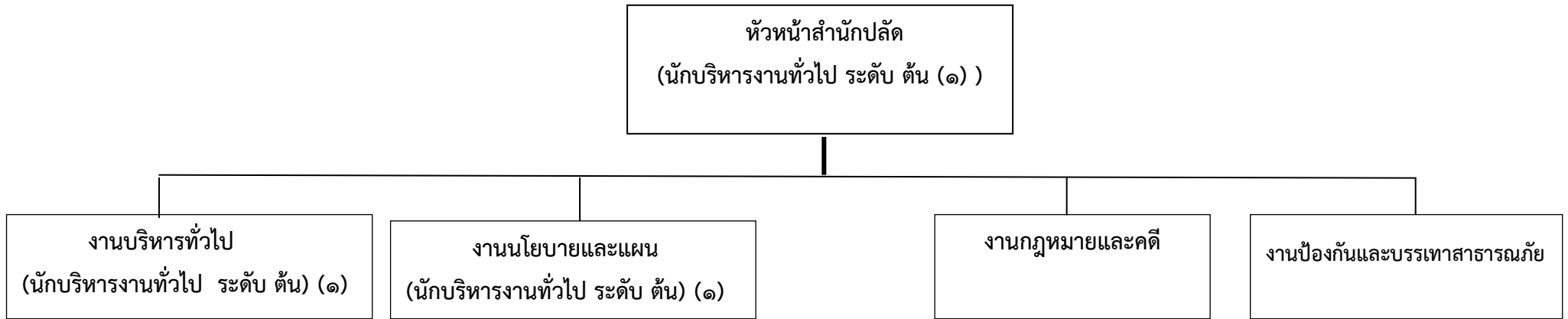
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๗๑,๙๙๖,๕๐๐.-บาท
- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๗๕,๕๙๖,๓๒๕.-บาท
- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๗๙,๓๗๖,๒๔๔.-บาท
- * งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๘๓,๓๔๕,๐๖๖.-บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก



โครงสร้างของสำนักปลัด



- นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

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

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

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

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

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผช.จพง.ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

- ยาม จำนวน ๑ อัตรา

- คนงาน 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	๒	-	๔	๗

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)



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

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

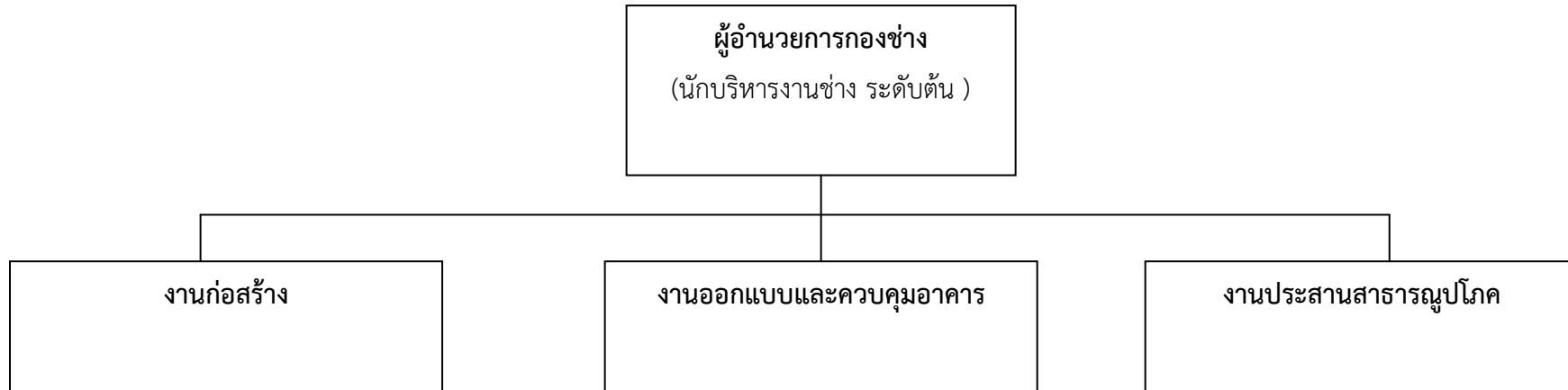
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)
จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา

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

- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

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

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

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

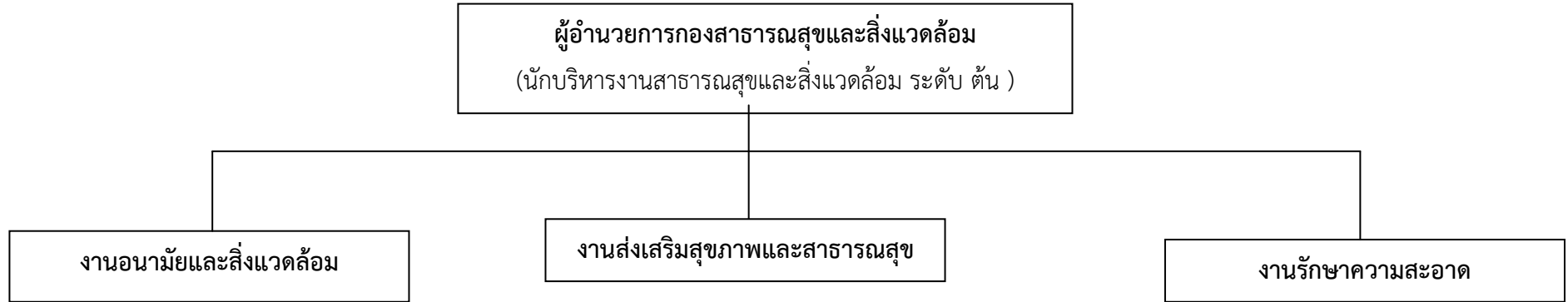
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๙ อัตรา
- คนงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๕ อัตรา

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๕	-	๔	๑๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

พนักงานจ้างตามภารกิจ

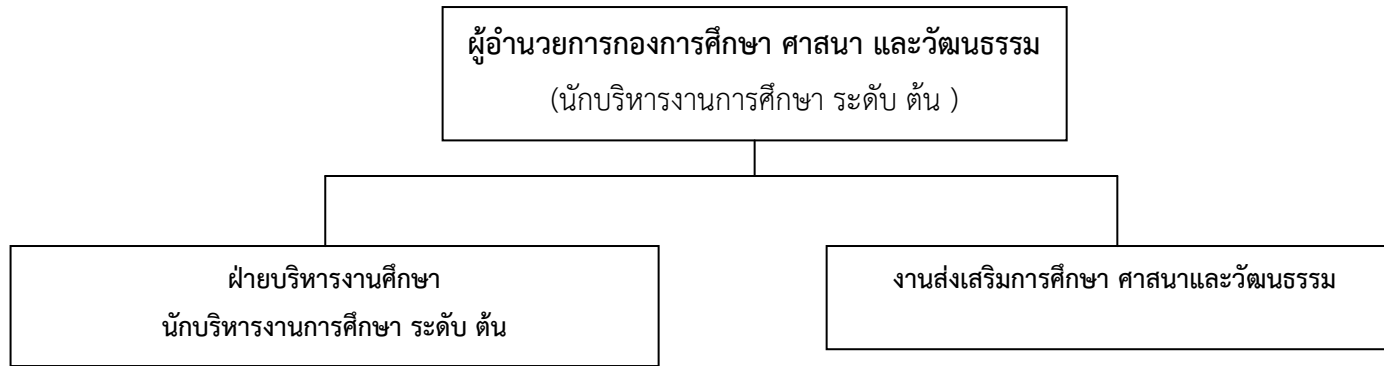
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

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

- ครู คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา

- ครู คศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

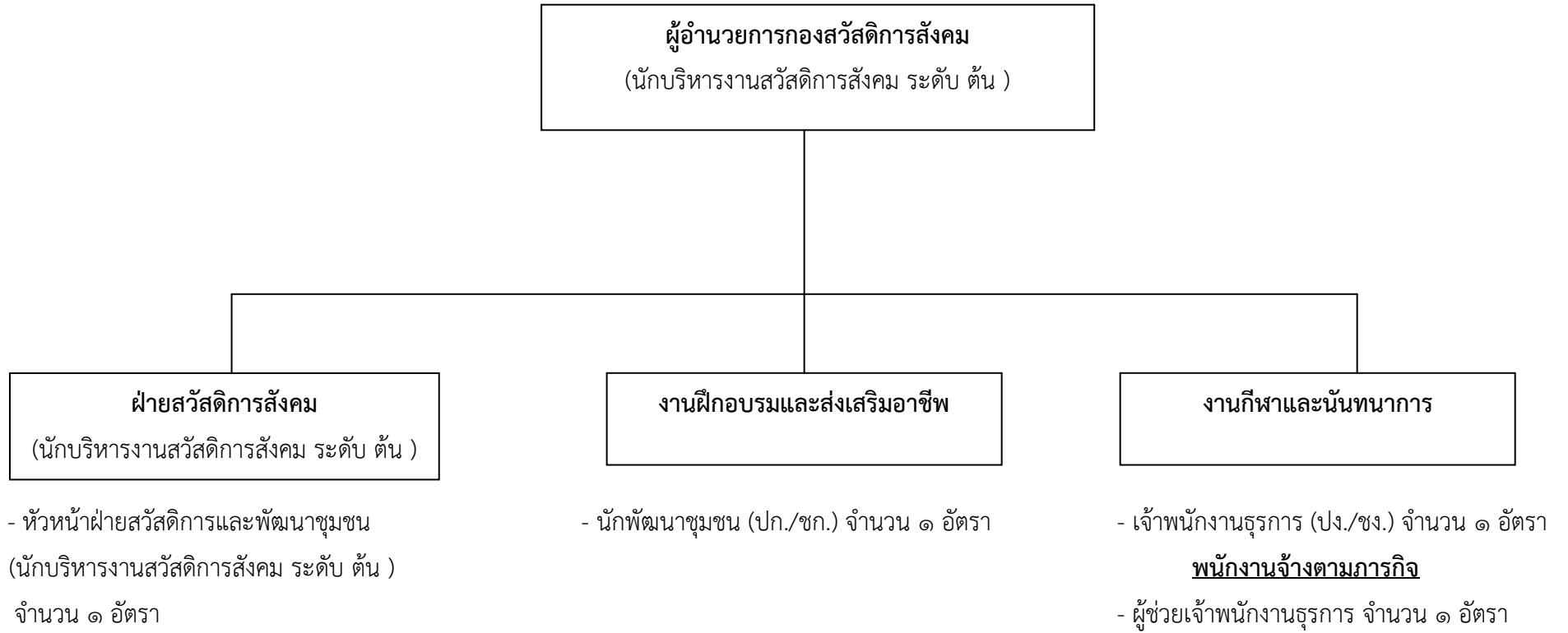
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

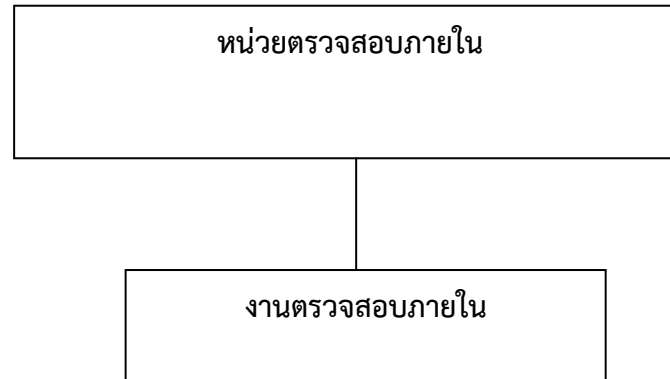
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู คศ.๒	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๒	-	๒	๒	๓	-	๔	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

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	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ตามเอกสารแนบ)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน

ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

ภาคผนวก

