



# แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสูง จังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านค้อ  
อำเภอโนนสูง จังหวัดหนองบัวลำภู

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลบ้านค้อนั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ต่อไป

## สารบัญ

| เรื่อง                                                                   | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>                                        |      |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล                                                     | ๑    |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์                                                         | ๒    |
| ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร                             | ๒    |
| <b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>                       |      |
| ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                       | ๔    |
| ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ        | ๑๘   |
| ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร                               | ๑๙   |
| ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม                                              | ๑๙   |
| ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                      | ๒๑   |
| ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                                | ๒๘   |
| ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร                            | ๓๑   |
| ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๓๑   |
| ๒.๙ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป                       | ๓๑   |
| ๒.๑๐ โครงสร้างอายุราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง  | ๓๒   |
| ๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี                    | ๓๓   |
| <b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>                                    |      |
| ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา                                                  | ๓๔   |
| ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น               | ๓๔   |
| ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                       | ๓๕   |
| ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น                           | ๓๗   |
| ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง   | ๓๘   |
| ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน            | ๔๖   |
| <b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>                               |      |
| ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)                                                  | ๕๑   |
| ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)                           | ๕๑   |
| ๔.๓ ค่านิยม                                                              | ๕๑   |
| ๔.๔ เป้าประสงค์                                                          | ๕๑   |
| ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร                                            | ๕๒   |
| <b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>                       |      |
| ๕.๑ ความรับผิดชอบ                                                        | ๕๙   |
| ๕.๒ การติดตามและประเมินผล                                                | ๖๐   |
| ๕.๓ บทสรุป                                                               | ๖๐   |

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

## ภาคผนวก

- ๑.บทสรุปสำหรับผู้บริหารสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
- ๒.สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓.ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยเทศบาล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล

๔.สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านค้อ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.เพื่อให้เทศบาลมีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.กำหนด

๒.เพื่อให้เทศบาลมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเทศบาล มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.)

๓.เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔.เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีความรู้ ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.เพื่อให้เทศบาล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจอำนาจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒.ให้บุคลากรของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. หรือหน่วยอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสมได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมและ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาล จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของพนักงานเทศบาลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารงานบุคคล การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเทศบาลและการวางแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ถัดไป

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านค้อ เป็นเทศบาลขนาดกลาง และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘) ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ โดยเทศบาลตำบลบ้านค้อได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ โดยคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๕.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๕.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของสายงานต่าง ๆ

๕.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านค้อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลตำบลบ้านค้อ ประกอบการกำหนดประเภทและตำแหน่งของพนักงานจ้าง

๕.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๕.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยหลักสูตรฝึกอบรมให้พิจารณาจากหลักสูตรที่ตรงตามสายงานและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ดังนี้

#### ๑.แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาประเทศไทยนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เป็นต้นมาได้ส่งผลให้ประเทศมีการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับการยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มบนของกลุ่มประเทศระดับรายได้ปานกลางในด้านสังคมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจนและในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในหลากหลายหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ มิติ เศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ การผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคม ที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ไขปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ ยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัว ซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย เพื่อยกระดับจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจ

พิเศษชายแดน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อให้การพัฒนาประเทศสามารถดำเนินการไปได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

## วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

**ความมั่นคง** หมายถึง การมีความมั่นคง ปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความเข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัย และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**ความมั่งคั่ง** หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้ ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคม แห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลกและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ความยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม

จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทฤษฎาการธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

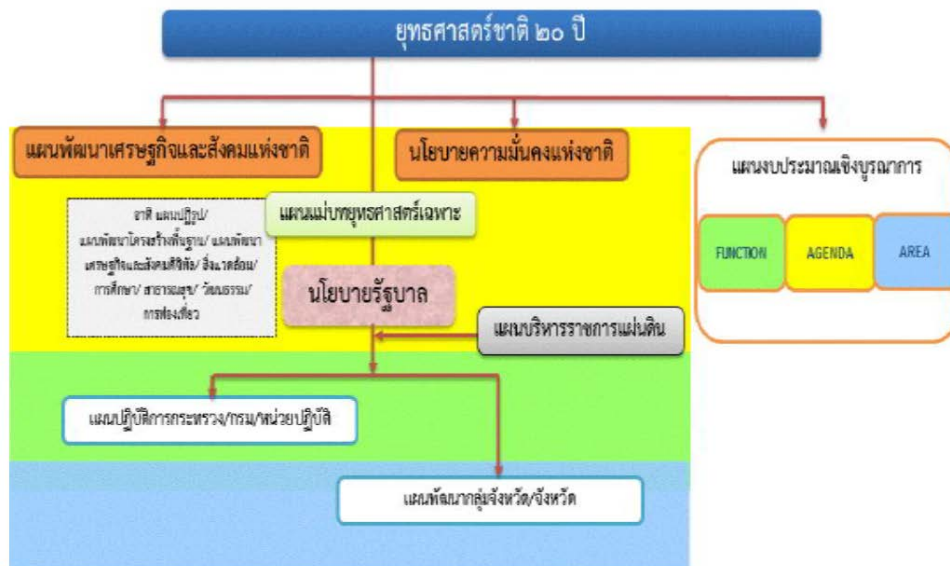
- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์  
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว  
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”  
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข  
 และตอบสนองต่อการบรรลุ  
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต  
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง  
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ  
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



## ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



### ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ สันติภาพ ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในอุดมคติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในอารักขาและอธิปไตย มีสถาบันนิติ ศาสตร์ตามหลักนิติรัฐที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล มีความ ปลอดภัยของประชาชนระบบการเมืองที่มีธรรมาภิบาลที่นำไปสู่การ บริหารประเทศที่ดีและมีประสิทธิภาพที่ครอบคลุม
- สังคม มีความพอเพียงและความสามัคคี สามารถเผชิญกับภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติ ภัยพิบัติทางสังคม ความขัดแย้ง ความเหลื่อมล้ำ ความอยุ่
- ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิตและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับค่าจ้างชีวิต มีที่อยู่อาศัยและระบบปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ



### ความมั่งคั่ง

- ประเทศ มีศักยภาพในการขยายตัวของเศรษฐกิจ อย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศ รายได้สูงมีความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากร ได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างทั่วถึงมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็น จุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคกับการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาท สำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายพันธุ์อาชีพ เศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้าง การพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนการสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



### ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รวยได้ และ คุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการ เจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติอันพอดี ไม่สร้างผลกระทบสิ่งแวดล้อมอันเป็นความเสียหายในการ รองรับและขยายของระบบนิเวศน์
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ สอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเข้าพ้องรับ ร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีความสำคัญ คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมี ส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับ อย่างสมดุล มีสิทธิสภาพ และยั่งยืน
- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม บัญชีของเศรษฐกิจพอเพียง

## ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคมและองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมีมิตรประเทศทั่วไปโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเก่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มียัสน์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการ

จัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

#### **๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

#### **๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

#### **๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ ๕ ปีและเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและ เป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑.หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒.แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับ สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓.เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสนี้จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔.โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่ สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

**๓.พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้อำนาจแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลตำบล ดังต่อไปนี้**

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (๑๐) ด้านการดูแลจราจร กำหนดให้เทศบาลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล  
การจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๑๑) ด้านการศึกษาท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด  
การศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุน  
การดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดย  
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาล  
การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูล  
ข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่  
๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

#### **๔.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙**

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน  
ในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงาน  
บุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการ  
พัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้  
ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับ  
ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผล  
การจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่  
ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่  
และหน้าที่ในการจัดระบบการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ  
สถานสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความ  
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ  
กำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านค้อ

## ๕.แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู

แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

### วิสัยทัศน์จังหวัดหนองบัวลำภู (Vision)

“หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว”

➤ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (Vision) : “หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว”



### ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา

- ๑.ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๔ ต่อปี
- ๒.รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔ ต่อปี
- ๓.รายได้การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๔.พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๕ ต่อปี
- ๕.ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๔๐ ต่อวัน
- ๖.คดีชีวิต ร่างกาย เพศและคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

### พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
๒. พัฒนาสังคม เศรษฐกิจฐานราก การเกษตร การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขัน
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสุขของสังคม
๖. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

## ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีรายละเอียด ดังนี้ วิสัยทัศน์

“ดินแดนแห่งความสุข”

### พันธกิจ

- ๑.ส่งเสริมและพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวก เหมาะสม สอดคล้องความต้องการของประชาชน
- ๓.สร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจทั้งด้านการเกษตร การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการ
- ๔.ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วนร่วม
- ๕.เสริมสร้างความสงบสุขและพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการบริการ
- ๔.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕.ยุทธศาสตร์การสร้างความสงบสุขและความมั่นคง

## กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ๒๗ แนวทาง

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑.การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.การสร้างโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อในพื้นที่
- ๓.การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ๔.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ ครีวเรือน และชุมชนในการประกอบ  
สัมมาชีพ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖.การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

## **๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน**

๑.การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า บรรจุผลิตภัณฑ์ ให้ได้คุณภาพและ  
มาตรฐาน

๒.การยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริม  
การตลาด

๓.การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร เกษตรอินทรีย์

๔.การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร  
ให้มีประสิทธิภาพ

๕.การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร การค้า การลงทุน

## **๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการบริการ**

๑.การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการการท่องเที่ยว  
และบริการให้ได้มาตรฐาน

๒.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการท่องเที่ยว

๓.การสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การบริการ ด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับ  
อัตลักษณ์ของพื้นที่

๔.การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว

## **๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

๑. การอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๒. การบริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วน  
ร่วม

๔. การสร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## **๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง**

๑.การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและ  
ทรัพย์สิน

๒.การรณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด และการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

๓.การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและปกป้องสถาบัน

๔.การส่งเสริมการจัดงานพิธีและรัฐพิธีต่างๆ

๕.การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน  
ขององค์กรชุมชนทุกระดับ

๖.การปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ และ  
สนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ การเมือง และการบริหารจัดการองค์กร

จากที่ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่เกี่ยวข้องแล้ว สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจจำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒) การสาธารณสุขการ

๓) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๖.การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) การจัดการศึกษา  
๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล  
๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส  
๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ  
๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร  
๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร  
๘) การส่งเสริมกีฬา

#### (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

#### (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ

๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๓) การจัดตั้งตลาดกลาง

๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลหรือจากสหการ

๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

**(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลบ้านค้อที่จะดำเนินการ**

จากการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการของหน่วยงานเทศบาลตำบลบ้านค้อ มีดังนี้

**(๑) ภารกิจหลัก**

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**(๒) ภารกิจรอง**

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเทศบาล ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงภารกิจหลักที่เทศบาลกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญความต้องการของบุคลากร อย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

#### (๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและถ่ายทอดความรู้

#### (๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

#### (๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานบุคคล
- ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔) งานช่าง
- ๕) งานการศึกษา
- ๖) งานธุรการ
- ๗) งานการเงินและบัญชี

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งทำให้เทศบาลวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาล ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ ในประเด็นดังต่อไปนี้

#### (๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้

อย่างรวดเร็ว

- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

## (๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

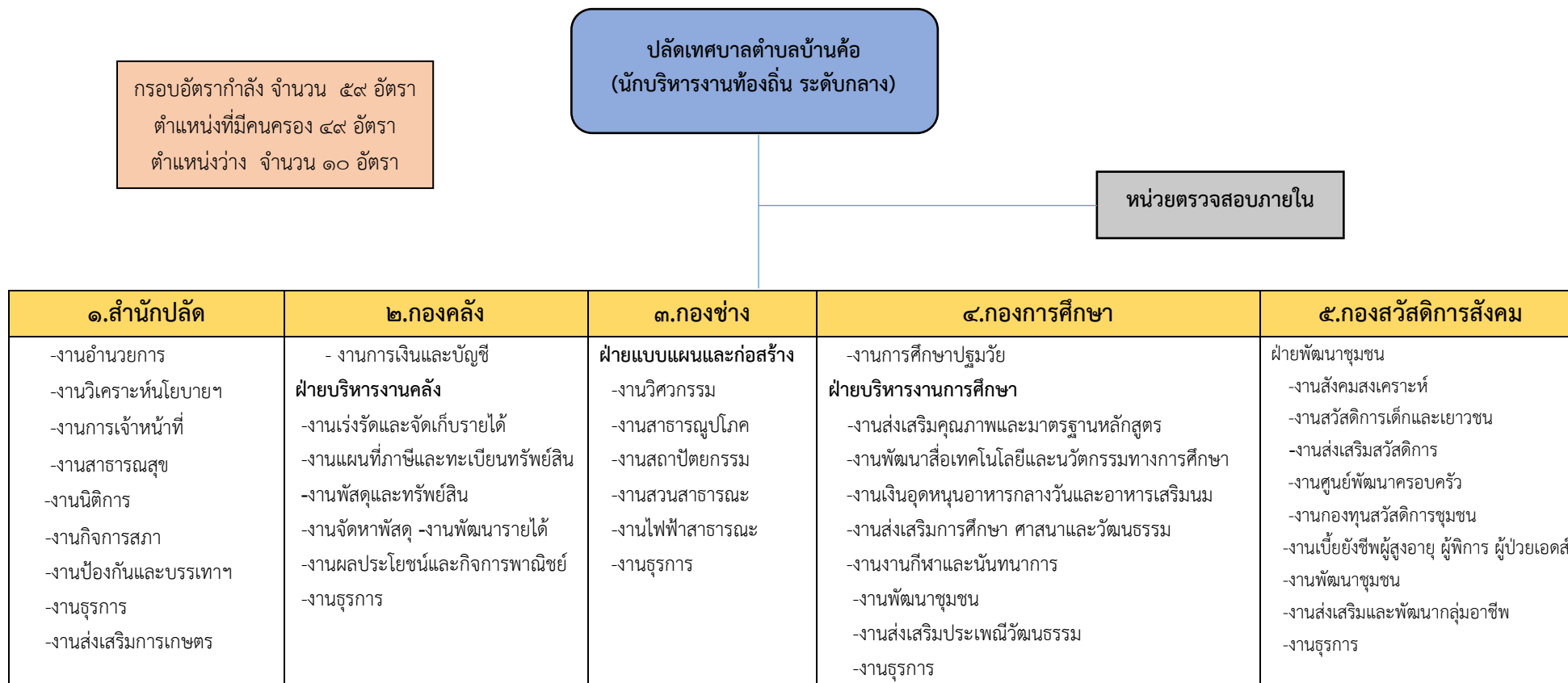
## (๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาล
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

## (๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาให้

## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



| ระดับ | บริหารท้องถิ่น |      |     | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | ประเภทวิชาการ |     |     | ประเภททั่วไป |     |        | พนักงานครูเทศบาล |     |     | พนง.ภารกิจ | พนง.ทั่วไป |
|-------|----------------|------|-----|------------------|------|-----|---------------|-----|-----|--------------|-----|--------|------------------|-----|-----|------------|------------|
| จำนวน | ต้น            | กลาง | สูง | ต้น              | กลาง | สูง | ปก.           | ชก. | ชพ. | ปง.          | ชง. | อาวุโส | ชก.              | ชพ. | ชช. | ๒๓         | ๓          |
|       | -              | ๑    | -   | ๗                | -    | -   | ๒             | ๑   | -   | ๒            | ๓   | -      | ๗                | -   | -   |            |            |

## โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๑๔ อัตรา  
ตำแหน่งมีนครอง จำนวน ๑๓ อัตรา  
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยการ<br/>พนักงานขับรถยนต์<br/>คนสวน</li> <li>-งานกิจการสภา</li> <li>-งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br/>นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)</li> <li>-งานสาธารณสุข<br/>นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)<br/>พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)</li> <li>-งานนิติการ<br/>นิติกร (ปก.)<br/>ผช.นิติกร</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเจ้าหน้าที่<br/>นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)</li> <li>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br/>เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)<br/>ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ<br/>ดับเพลิงช่วยชีวิต</li> <li>-งานธุรการ<br/>เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)<br/>ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>-งานส่งเสริมการเกษตร<br/>ผช.นักวิชาการเกษตร</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง<br>ภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑                | -             | ๑        | ๒          | -      | ๑        | ๑          | ๘                     | ๒                 |

## โครงสร้างองค์กร



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|
| จำนวน | ๒                | -             | -        | -          | -      | ๑        | ๑          | ๔                 | -                 |

## โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง)

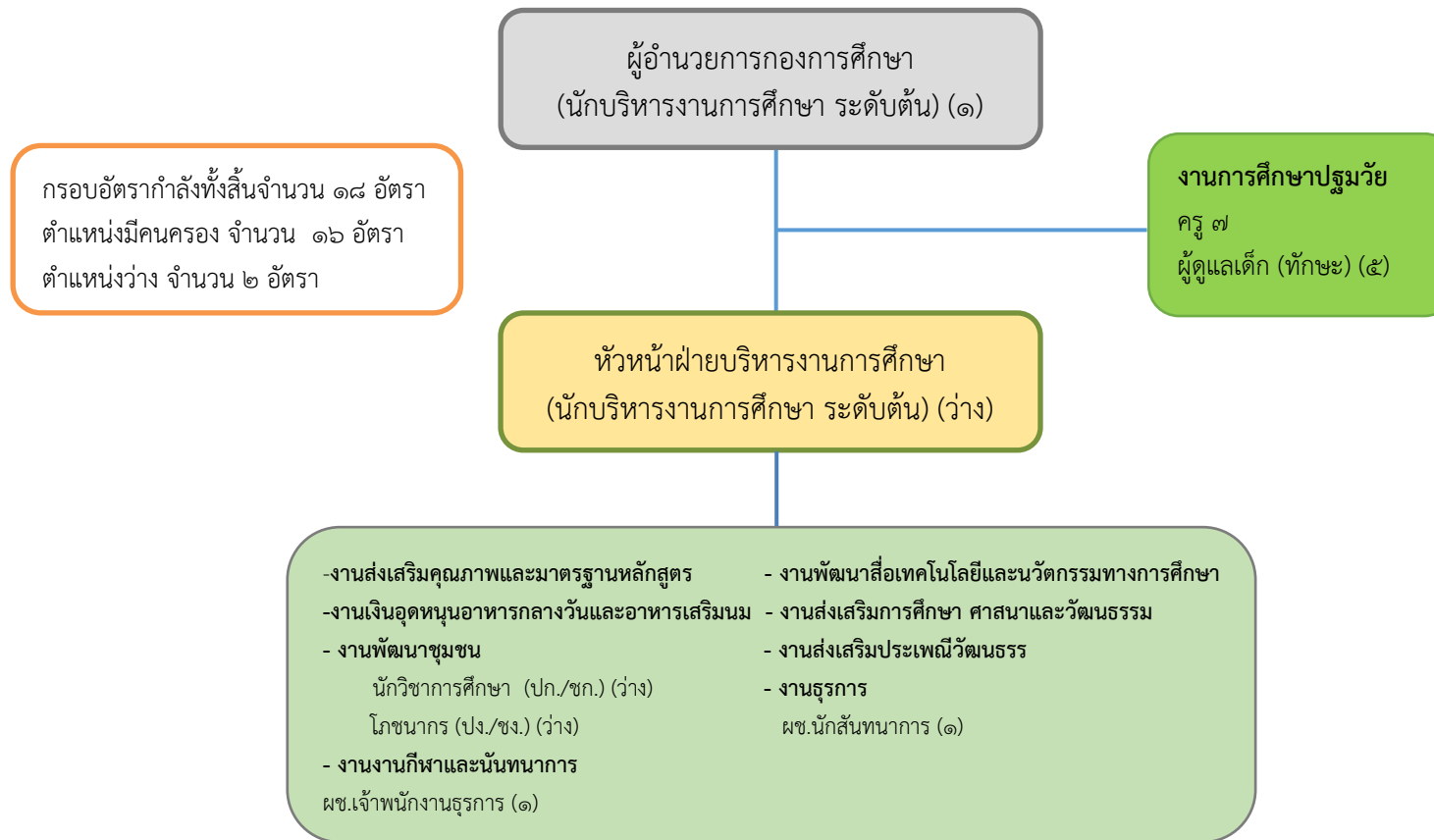
-งานวิศวกรรม  
-งานสาธารณูปโภค  
-งานสถาปัตยกรรม  
-งานสวนสาธารณะ  
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (ว่าง)  
นายช่างโยธา (ชง.) (๑)  
คนงาน (สถานีสูบน้ำหนองทุ่ม) (๑)

-งานไฟฟ้าสาธารณะ  
ผช.นายช่างโยธา (๑)  
-งานธุรการ  
ผช.ธุรการ (๑)

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๗ อัตรา  
ตำแหน่งมีคนครอง จำนวน ๖ อัตรา  
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑                | -             | -        | -          | -      | ๑        | -          | ๓                 | ๑                 |

## โครงสร้างกองการศึกษา



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑                | -             | ๖        | ๑          | -      | -        | -          | ๗                 | -                 |

## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

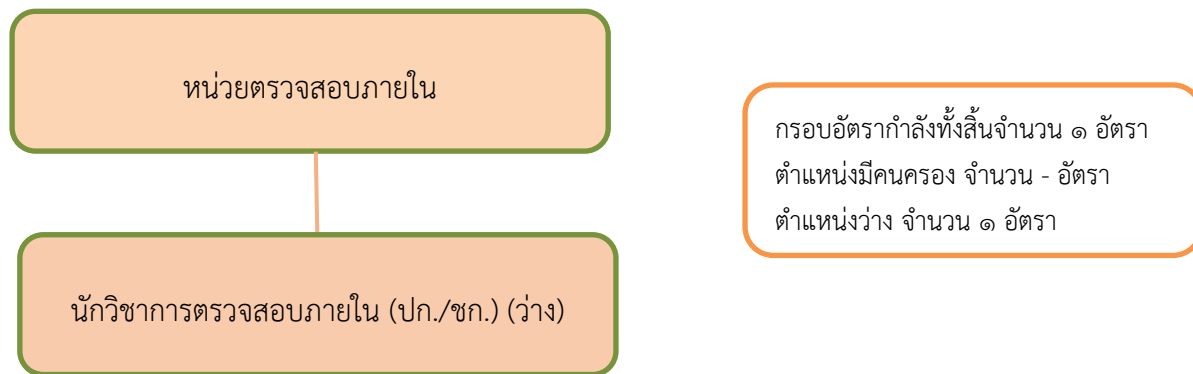
กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๕ อัตรา  
ตำแหน่งมีคนครอง จำนวน ๔ อัตรา  
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

งานสังคมสงเคราะห์  
งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน  
งานกองทุนสวัสดิการชุมชน  
งานพัฒนาชุมชน  
งานธุรการ  
นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)  
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

งานส่งเสริมสวัสดิการ  
งานศูนย์พัฒนาครอบครัว  
งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์  
งานส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มอาชีพ  
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (ว่าง)

| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|
| จำนวน | ๒                | -             | -        | ๑          | -      | -        | -          | ๑                 | -                 |

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------------|---------------|----------|------------|--------|----------|------------|-------------------|-------------------|
| จำนวน | -                | -             | -        | -          | -      | -        | -          | -                 | -                 |

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ                                    | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>ต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ      |
|-----------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|------------|------|------|---------------|
|                                               |                            | ๒๕๖๗                                                               | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |               |
| ปลัดเทศบาล (นบห.ท้องถิ่น ระดับกลาง)           | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| <b>สำนักปลัด</b>                              |                            |                                                                    |      |      |            |      |      |               |
| หน.สำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| กลุ่มงานอำนวยการ<br>(นักวิเคราะห์นโยบายฯ ชพ.) | -                          | -                                                                  | -    | -    | -          | -    | -    |               |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)            | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                    | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| นิติกร (ปก./ชก.)                              | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)                 | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม      |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)                    | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                   |                            |                                                                    |      |      |            |      |      |               |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                       | -                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | +๑         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม    |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน               | -                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | +๑         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม    |
| ผู้ช่วยนิติกร                                 | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร                        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                      | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ                    | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| ผช.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว           | ๑                          | -                                                                  | -    | -    | -๑         | -    | -    | ยุบเลิกภารกิจ |
| ดับเพลิงช่วยชีวิตคน                           | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| พนักงานขับรถยนต์                              | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| คนสวน                                         | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                      |                            |                                                                    |      |      |            |      |      |               |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)        | ๑                          | ๑                                                                  | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |               |
| คนงานประจำรถขยะ                               | ๓                          | ๓                                                                  | ๓    | ๓    | -๓         | -    | -    | ยุบเลิก       |

| ส่วนราชการ                                              | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง<br>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี<br>ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ   |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------|------|------------|------|------|------------|
|                                                         |                                | ๒๕๖๗                                                              | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |            |
| <b><u>สำนักปลัด (ต่อ)</u></b>                           |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)             | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| <b><u>กองคลัง</u></b>                                   |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง                                | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)                       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)                    | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)                              | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                      |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี                           | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                                 | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| <b><u>กองช่าง</u></b>                                   |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)                              | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                                   | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                      |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา                                      | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า                                     | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| <b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>                         |                                |                                                                   |      |      |            |      |      |            |
| คนงาน (สถานีสูบน้ำ)                                     | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |            |
| คนงาน (สถานีสูบน้ำ)                                     | ๑                              | ๑                                                                 | ๑    | ๑    | +๑         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม |

| ส่วนราชการ                                                            | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง<br>ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี<br>ข้างหน้า |           |           | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ   |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|------|------|------------|
|                                                                       |                                | ๒๕๖๗                                                              | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗       | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |            |
| <b>กองการศึกษา</b>                                                    |                                |                                                                   |           |           |            |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)             | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                                             | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| โภชนากร (ปง./ชง.)                                                     | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                                                 | -                              | -                                                                 | -         | -         | -          | -    | -    |            |
| ครู                                                                   | ๗                              | ๗                                                                 | ๗         | ๗         | -          | -    | -    |            |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                                           |                                |                                                                   |           |           |            |      |      |            |
| ผู้ช่วยนักสันตนาการ                                                   | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                              | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                   | ๕                              | ๕                                                                 | ๕         | ๕         | -          | -    | -    |            |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                   | ๒                              | ๒                                                                 | ๒         | ๒         | -๒         | -    | -    | ยุบเลิก    |
| <b>กองสวัสดิการสังคม</b>                                              |                                |                                                                   |           |           |            |      |      |            |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน<br>(นักบริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับต้น)            | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                               | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                       | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                                           |                                |                                                                   |           |           |            |      |      |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน                                          | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    |            |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                                              | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | +๑         | -    | -    | กำหนดเพิ่ม |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>                                              |                                |                                                                   |           |           |            |      |      |            |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)                                      | ๑                              | ๑                                                                 | ๑         | ๑         | -          | -    | -    | ว่างเดิม   |
| <b>รวม</b>                                                            | <b>๖๕</b>                      | <b>๖๕</b>                                                         | <b>๖๕</b> | <b>๖๕</b> |            |      |      |            |

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้เทศบาลตำบลบ้านค้อ วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

| ประเภท                                           | ต่ำกว่า<br>ปวช. | ปวช.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปวส.<br>หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญาตรี<br>หรือเทียบเท่า | ปริญญา<br>โท หรือ<br>เทียบเท่า | ปริญญา<br>เอก หรือ<br>เทียบเท่า | รวม |
|--------------------------------------------------|-----------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----|
| ข้าราชการหรือ<br>พนักงานส่วนท้องถิ่น             | -               |                           | ๒                         | ๗                          | ๗                              | -                               | ๑๖  |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา | -               | -                         | -                         | ๖                          | ๑                              |                                 | ๗   |
| พนักงานจ้าง                                      | ๕               | -                         | ๕                         | ๑๕                         | ๑                              |                                 | ๒๖  |
| รวม                                              | ๕               | -                         | ๖                         | ๒๘                         | ๙                              | -                               | ๔๙  |
| คิดเป็นร้อยละ                                    | ๑๐.๒๐           | -                         | ๑๒.๒๔                     | ๕๗.๑๔                      | ๑๘.๓๗                          | -                               | ๑๐๐ |

## ๒.๘ สายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

| บริหารท้องถิ่น              | อำนวยการท้องถิ่น                                                                                                                    | วิชาการ                                                                                                                                                                                                               | ทั่วไป                                                                                                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑) นักบริหารงาน<br>ท้องถิ่น | ๑) นักบริหารงานทั่วไป<br>๒) นักบริหารงานการศึกษา<br>๓) นักบริหารงานสวัสดิการ<br>สังคม<br>๔) นักบริหารงานช่าง<br>๕) นักบริหารงานคลัง | ๑) นักทรัพยากรบุคคล<br>๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓) นักวิชาการสาธารณสุข<br>๔) นิติกร<br>๕) นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>๖) นักวิชาการศึกษา<br>๗) นักพัฒนาชุมชน<br>๘) นักจัดการงานช่าง<br>๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ๑) เจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย<br>๒) นายช่างโยธา<br>๓) เจ้าพนักงานธุรการ<br>๔) เจ้าพนักงานพัสดุ<br>๕) โภชนากร |

## ๒.๙ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

| ภารกิจ                                                                                                                                                                                               | ทั่วไป                                                                                                                   | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| ๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>๒) ผู้ช่วยนิติกร<br>๓) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร<br>๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ<br>๕) พนักงานขับรถ<br>๖) คนสวน<br>๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ<br>๘) ผู้ช่วยนักสันตนาการ | ๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)<br>๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)<br>๓) คนงานสถานีสูบน้ำ |          |

| ภารกิจ                                                                                                                                                                       | ทั่วไป | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|
| ๑๐) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า<br>๑๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา<br>๑๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน<br>๑๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ<br>รายได้<br>๑๔) ผู้ดูแลเด็ก<br>๑๕) ดับเพลิงช่วยชีวิต |        |          |

## ๒.๑๐ โครงสร้างอายุราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้วิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในเทศบาล และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในเทศบาล โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านค้อ จำแนกอายุราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง ได้ดังนี้

| ประเภท                                       | ช่วงอายุ (ปี) |       |       |       |       |       |       | คน  | อายุเฉลี่ย |
|----------------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|------------|
|                                              | <= ๒๔         | ๒๕-๒๙ | ๓๐-๓๔ | ๓๕-๓๙ | ๔๐-๔๙ | ๕๐-๕๔ | >= ๕๕ |     |            |
| บริหารท้องถิ่น                               | -             | -     | -     | -     | -     | -     | ๑     | ๑   | ๕๖.๐๐      |
| อำนวยการท้องถิ่น                             | -             | -     | -     | -     | ๕     | ๒     | ๑     | ๘   | ๔๕.๒๐      |
| วิชาการ                                      | -             | -     | ๑     | -     | ๒     | -     | -     | ๓   | ๔๑.๓๓      |
| ทั่วไป                                       |               |       |       | ๑     | ๑     | -     | -     | ๒   | ๔๐.๕๐      |
| ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | -             | -     | -     | -     | ๔     | ๑     | ๒     | ๗   | ๔๙.๔๓      |
| พนักงานจ้าง                                  | -             | -     | ๖     | ๘     | ๗     | ๗     | ๑     | ๒๘  | ๔๐.๐๗      |
| รวม                                          |               |       | ๗     | ๙     | ๑๙    | ๘     | ๕     | ๔๙  |            |
| คิดเป็นร้อยละ                                |               |       | ๑๔.๒๙ | ๑๘.๓๗ | ๓๘.๗๖ | ๑๖.๓๖ | ๑๐.๒๐ | ๑๐๐ |            |

## ๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปีของเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

| ลำดับ | สายงาน             | ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ |      |      | รวม |
|-------|--------------------|-------------------------|------|------|-----|
|       |                    | ๒๕๖๗                    | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |     |
| ๑     | นักบริหารงานทั่วไป | -                       | -    | ๑    | ๑   |
| ๒     | ครู                | ๑                       | -    | -    | ๑   |
| รวม   |                    | ๑                       | -    | ๑    | ๒   |

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑) เชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ จำนวน ๔๙ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมและพัฒนา อย่างเหมาะสม

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับตำแหน่ง ให้มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อพนักงานจ้าง และหน้าที่ข้าราชการตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเทศบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคมประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในเทศบาลมีความสามารถเฉพาะด้านสูง มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษา ค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงเวลาการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาร่องรอย ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานที่เกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้ โดยหน่วยงานเทศบาลเอง สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาล

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติทั่วไป ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบ้านค้อ

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านค้อที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลบ้านค้อในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านค้อยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม**  
**ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ**

๑.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑.ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาใช้ในประเทศไทย

๑.๒.จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑.ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒.ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓.หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔.หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕.ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒.ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓.รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕.ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖.อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗.ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘.ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙.เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐.ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑.ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑.ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจ ให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒.ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓.ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔.ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕.ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖.ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗.ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑.ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒.เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าว พร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓.ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการ ในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔.ในกรณีที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าร่วมประชุมและพบว่าการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗.ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ และประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘.ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑.ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒.ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรม ในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔.ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕.ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖.ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗.ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘.สวดสวดดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙.ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐.ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑.เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑.ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒.ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓.เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔.ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕.ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑.ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒.ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓.ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔.อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕.ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอื่นโดยมิชอบ

๘.๖.ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗.เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘.ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙.ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี queสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐.ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลา ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒. เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย พนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓. เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔. ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทดมtesiปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖. มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘. รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐. รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑. ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้ โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒. ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบ อ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตตนเป็นพลเมืองที่ด้ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑.ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้น ในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒.สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสังแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน หลีกเลียงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓.การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม และต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพัตตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔.ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑.บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒.บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบ้านค้อ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓.บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบ้านค้อ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลบ้านค้อในเรื่องที่ต้องปฏิบัติให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔.บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

### ๓.๖ การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรสายงาน และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักสูตรสายงานของเทศบาล โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล                | ตำแหน่ง                      | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา            | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน       | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------|------------------------------|-------|----------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                            |                              |       |                            |                                   |                                       | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑   | ส.ต.ท.สุภชัย บุญสิมมา      | ปลัดเทศบาล                   | กลาง  | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต          | ๓๕ ปี ๗ เดือน                     | หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๒   | นายเดชา โพธิกุล            | หัวหน้าสำนักปลัด             | ต้น   | ป.ตรี การบัญชี             | ๓๕ ปี ๑ เดือน                     | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง     | +๑                                       |      | -    |          |
| ๓   | นางสาวชลธิ์ภรณ์ สระแก้ว    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา       | ต้น   | ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต   | ๑๗ ปี ๕ เดือน                     | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง     | +๑                                       | -    | -    |          |
| ๔   | นางรุจิรา จรกระโทก         | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น   | ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต     | ๑๗ ปี ๑ เดือน                     | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง     | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๕   | นายอิทธิพล ภูเงิน          | ผู้อำนวยการกองช่าง           | ต้น   | ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต     | ๑๘ ปี                             | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง     | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๖   | นางสาวอริยญา โนรี          | ผู้อำนวยการกองคลัง           | ต้น   | ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๑๗ ปี ๑๐ เดือน                    | หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง     | -                                        | -    | +๑   |          |
| ๗   | น.ส.วิลาวรรณ อดิจันทร์พงษ์ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง     | ต้น   | ป.ตรี การบัญชี             | ๑๗ ปี ๔ เดือน                     | อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น             | +๑                                       | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ - สกุล                | ตำแหน่ง                    | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา         | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตร<br>สายงาน             | แผนการเข้ารับการฝึกอบรม<br>ตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------|----------------------------|-------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                            |                            |       |                         |                                      |                                                 | ๒๕๖๗                                         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๘   | นางสาวภาณุมาศ หวานนอก      | หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน          | ต้น   | ป.โท รัฐศาสตร์          | ๑๗ ปี ๓ เดือน                        | หลักสูตร นักบริหารงานสวัสดิการสังคม<br>ระดับต้น | +๑                                           | -    | -    |          |
| ๙   | นางสาววาสนา สิงห์น้อย      | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน   | ชก.   | ป.โท บริหารธุรกิจ       | ๑๔ ปี ๘ เดือน                        | หลักสูตรนักวิเคราะห์ฯ                           | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๑๐  | นางศิริโรจน์ วินธิมา       | นักทรัพยากรบุคคล           | ปก.   | ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์  | ๑๐ ปี ๑๑ เดือน                       | หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล                        | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๑๑  | ว่าที่ ร.ต.กฤษณะ สิงห์ด้วง | นักพัฒนาชุมชน              | ปก.   | ป.ตรี เทคโนโลยีสารสนเทศ | ๔ ปี ๖ เดือน                         | หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน                           | -                                            | +๑   | -    |          |
| ๑๒  | นางสาวสมจิตร สีแสง         | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง.   | ป.ตรี การเงินการธนาคาร  | ๑๙ ปี ๓ เดือน                        | หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินฯ                     | +๑                                           | -    | -    |          |
| ๑๓  | นายนิพนธ์ สุริยะสิงห์      | นายช่างโยธา                | ชง.   | ปวช.ช่างโยธา            | ๑๙ ปี ๒ เดือน                        | หลักสูตรนายช่างโยธา                             | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๑๔  | นายอาทิตย์ ศรีภูธร         | เจ้าพนักงานป้องกันฯ        | ชง.   | ปวส.ช่างยนต์            | ๑๕ ปี ๓ เดือน                        | -                                               | -                                            | -    | -    |          |
| ๑๕  | นางสาวจรรยาพร บัวแดง       | เจ้าพนักงานพัสดุ           | ปง.   | ป.ตรี การบริหารการเงิน  | ๑ ปี ๒ เดือน                         | หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ                        | -                                            | -    | +๑   |          |
| ๑๖  | นางปาริชาติ สุวรรณศรี      | เจ้าพนักงานธุรการ          | ปง.   | ป.ตรี การจัดการทั่วไป   | ๓ ปี ๖ เดือน                         | หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ                       | +๑                                           | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ - สกุล          | ตำแหน่ง | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา     | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง<br>(ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน  | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|----------------------|---------|-------|---------------------|--------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                      |         |       |                     |                                      |                                  | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๑๗  | นายศุภสวัสดิ์ เทพดู่ | ครู     | ชก.   | ป.โท บริหารการศึกษา | ๑๑ ปี                                | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. | -                                        | +๑   | -    |          |
| ๑๘  | นางลำขวัญ อ่อนพุทธา  | ครู     | ชก.   | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๑๑ ปี ๘ เดือน                        | -                                | -                                        | -    | -    |          |
| ๑๙  | นางเยาวลักษณ์ แสนยา  | ครู     | ชก.   | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๑๑ ปี ๘ เดือน                        | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. |                                          | +๑-  | -    |          |
| ๒๐  | นายบรรพต เทพดู่      | ครู     | ชก.   | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๘ ปี ๖ เดือน                         | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. | -                                        | -    | +๑   |          |
| ๒๑  | นายยงยุทธ สารขันธุ์  | ครู     | ชก.   | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๘ ปี ๖ เดือน                         | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. | -                                        | -    | +๑   |          |
| ๒๒  | นางสาวสมพร ตอนทอง    | ครู     | ชก.   | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๘ ปี ๖ เดือน                         | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. | -                                        | -    | +๑   |          |
| ๒๓  | นางสาวภมรรัตน์ คำตา  | ครู     | คศ.๑  | ป.ตรี ปฐมวัย        | ๓ ปี ๘ เดือน                         | หลักสูตรการการปฏิบัติงานครู ศพด. | +๑                                       | -    | -    |          |
| รวม |                      |         |       |                     |                                      |                                  | ๘                                        | ๕    | ๘    |          |

พนักงานจ้างตามภารกิจและทั่วไป

| ที่ | ชื่อ - สกุล              | ตำแหน่ง                         | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา              | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------------------------|-------|------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                          |                                 |       |                              |                                   |                                 | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๒๔  | นางอรจิรา ระวังศรีโครา   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | -     | ป.ตรี การบัญชี               | ๑๙ ปี ๙ เดือน                     | ด้านธุรการ                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๕  | นางสาวประภัสสร อุดมพงษ์  | ผู้ช่วยนิติกร                   | -     | ป.ตรี นิติศาสตร์             | ๕ ปี ๑ เดือน                      | ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง         | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๖  | นายธนเศรษฐา ลิโป้        | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร          | -     | ป.ตรี วิศวกรรมเกษตร          | ๕ ปี ๑ เดือน                      | ด้านเกษตร                       | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๗  | นายโยธิน อางหาญ          | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ      | -     | ปวส. ช่างกล                  | ๑๓ ปี ๑๐ เดือน                    | ด้านป้องกันฯ                    | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๘  | นายประยูร อางหาญ         | ดับเพลิงช่วยชีวิต               | -     | ป.๖                          | ๑๕ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านป้องกันฯ                    | -                                        | -    | -    |          |
| ๒๙  | นายอุบล เคนคำ            | คนสวน (ทักษะ)                   | -     | ม.๖                          | ๑๑ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านที่เกี่ยวข้อง               | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๐  | นางศิริรัตนพะเยา ศรีพลละ | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี   | -     | ป.โท การบัญชี                | ๕ ปี ๑ เดือน                      | ด้านการเงินและบัญชี             | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๑  | นางสาวสุภาภรณ์ กองอัน    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ        | -     | ป.ตรี การบัญชี               | ๑๒ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านธุรการ                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๒  | นางสาวประภาวดี ชัยสระ    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ         | -     | ป.ตรี อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี | ๑๒ ปี ๘ เดือน                     | ด้านพัสดุ                       | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๓  | นางสาวนิตยา นามพรหมมา    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | -     | ปวส.การบัญชี                 | ๖ ปี ๗ เดือน                      | ด้านจัดเก็บรายได้               | -                                        | -    | -    |          |

| ที่ | ชื่อ - สกุล               | ตำแหน่ง                  | ระดับ | คุณวุฒิการศึกษา      | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน) | การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน | แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน |      |      | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|--------------------------|-------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------|------|------|----------|
|     |                           |                          |       |                      |                                   |                                 | ๒๕๖๗                                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |          |
| ๓๔  | นางสาวอำนวยพร ปิยะมณนา    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | -     | ปวส.การบัญชี         | ๑๑ ปี ๙ เดือน                     | ด้านธุรการ                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๕  | นายเอกพงษ์ พรหมเป         | ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | -     | ปวส.ช่างโยธา         | ๕ ปี ๑ เดือน                      | ด้านช่างและที่เกี่ยวข้อง        | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๖  | นายชัชวาลย์ อติจันทร์พงษ์ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | -     | ป.ตรี วิศวกรรมไฟฟ้า  | ๓ ปี                              | ด้านช่างและที่เกี่ยวข้อง        | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๗  | นายพูนผล พันธุ์แน่น       | ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน   | -     | ป.ตรี รัฐศาสตร์      | ๑๑ ปี ๙ เดือน                     | ด้านพัฒนาชุมชน                  | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๘  | นายธนากร ศรีภูธร          | ผู้ช่วยนักสันทนการ       | -     | ป.ตรี พลศึกษา        | ๕ ปี ๑ เดือน                      | ด้านกีฬาและนันทนาการ            | -                                        | -    | -    |          |
| ๓๙  | นางสาวทศากร แท้หล้า       | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | -     | ปวส.การบัญชี         | ๑๐ ปี ๔ เดือน                     | ด้านงานธุรการ                   | -                                        | -    | -    |          |
| ๔๐  | นางหนูแดง มุจรินทร์       | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -     | ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย | ๑๖ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านปฐมวัย                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๔๑  | นางสุภัทตา มูลสุวรรณ      | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -     | ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย | ๑๒ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านปฐมวัย                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๔๒  | นางบุญมี จันทรโนนแขง      | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -     | ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย | ๑๒ ปี ๑๑ เดือน                    | ด้านปฐมวัย                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๔๓  | นางสาววิตรี สีลา          | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -     | ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย | ๑๑ ปี ๙ เดือน                     | ด้านปฐมวัย                      | -                                        | -    | -    |          |
| ๔๔  | นางสาวภาวดี ทองอุทา       | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)      | -     | ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย | ๓ ปี                              | ด้านปฐมวัย                      | -                                        | -    | -    |          |

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของเทศบาล ดังนี้

**“เป็นหน่วยงานที่มุ่งมั่นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและเป็นมืออาชีพ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล”**

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

### ๔.๓ ค่านิยม

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้จัดทำค่านิยมขององค์กร เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาล ดังนี้

**“มืออาชีพ ก้าวล้ำทันสมัย ยึดงานมาใส่ใจ ใส่ใจบริการเพื่อประชาชน”**

### ๔.๔ เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลบ้านค้อกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาบุคลากร

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศ

๒) เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลบ้านค้อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ของหน่วยงาน จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                         | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                              | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |        |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|--------|---------|-----------------------------------|-------------------|
|                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                        | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘   | ๒๕๖๙    |                                   |                   |
| บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ร้อยละ                                        | -                  | -            | -            | -        | -      | -       | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด         |
|                                                                                                 | ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนิติกร หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันฯ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา | ๔                  | ๒            | ๔            | ๔๔๐,๐๐๐  | ๔๖,๐๐๐ | ๑๒๘,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลบ้านค้อ |
| รวม                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                        | ๔                  | ๒            | ๔            | ๔๔๐,๐๐๐  | ๔๖,๐๐๐ | ๑๒๘,๐๐๐ |                                   |                   |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                      | โครงการ/กิจกรรม                                                                          | ตัวชี้วัด                                                            | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                                              |                                                                                          |                                                                      | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน           | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังจากฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ ) | ๔๙                 | ๖๐           | ๖๕           | ๒๐๐,๐๐๐  | ๒๕๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด                          |
| ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ                                | ๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี                                            | ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)       | ๔                  | -            | ๔            | ๑๖,๐๐๐   | -       | ๑๖,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน                    | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลาทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)      | ๔๐                 | ๔๐           | ๔๐           | ๑๕๖,๐๐๐  | ๑๕๖,๐๐๐ | ๑๕๖,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลบ้านค้อ                  |
| รวม                                                                                          |                                                                                          |                                                                      | ๙๓                 | ๑๐๐          | ๑๐๙          | ๓๗๒,๐๐๐  | ๔๐๖,๐๐๐ | ๔๗๒,๐๐๐ |                                   |                                    |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                  | โครงการ/กิจกรรม                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                         | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ                  |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-----------------------------------|------------------------------------|
|                                                                          |                                                                             |                                                                                                   | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                   |                                    |
| ๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังจากฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ )                              | ๔                  | ๔            | ๔            | ๑๖,๐๐๐   | ๑๖,๐๐๐  | ๑๖,๐๐๐  | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
|                                                                          | ๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)             | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)                                           | ๔๙                 | ๕๕           | ๖๕           | -        | -       | -       | ๑) การฝึกอบรม                     | สถาบันการศึกษา<br>ให้บริการวิชาการ |
| ๒) ส่วนราชการมีการจัดการจัดการความรู้ของหน่วยงาน                         | ๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ของเทศบาล                                   | ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑คู่มือ/ส่วนราชการ) |                    |              |              |          |         |         |                                   |                                    |
| รวม                                                                      |                                                                             |                                                                                                   | ๕๓                 | ๕๙           | ๖๙           | ๑๖,๐๐๐.  | ๑๖,๐๐๐. | ๑๖,๐๐๐. |                                   |                                    |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                         | โครงการ/กิจกรรม                                     | ตัวชี้วัด                                                            | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-----------------------------------|-------------------|
|                                                                                                 |                                                     |                                                                      | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                   |                   |
| ๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี                 | ๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี   | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังจากฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ ) | ๔๙                 | ๕๕           | ๖๕           | ๒๐๐,๐๐๐  | ๒๕๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาลตำบลบ้านค้อ |
|                                                                                                 | ๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในเทศบาล | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)    | ๔๙                 | ๕๕           | ๖๕           | -        | -       | -       | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | เทศบาลตำบลบ้านค้อ |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัคปรสามานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรในเทศบาลประจำปี          | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาทองเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)          | ๔๙                 | ๕๕           | ๖๕           | ๑๐,๐๐๐   | ๑๐,๐๐๐  | ๑๐,๐๐๐  | ๑) การฝึกปฏิบัติ                  | เทศบาลตำบลบ้านค้อ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

| วัตถุประสงค์และเป้าหมาย                                                                       | โครงการ/กิจกรรม                                   | ตัวชี้วัด                                                            | ค่าเป้าหมายประจำปี |              |              | งบประมาณ |         |         | วิธีการพัฒนาบุคลากร               | หน่วยงานดำเนินการ     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|--------------|----------|---------|---------|-----------------------------------|-----------------------|
|                                                                                               |                                                   |                                                                      | ๒๕๖๗<br>(คน)       | ๒๕๖๘<br>(คน) | ๒๕๖๙<br>(คน) | ๒๕๖๗     | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙    |                                   |                       |
| ๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานของเทศบาล ประจำปี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังจากฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐ ) | ๔๙                 | ๕๕           | ๖๕           | ๒๐๐,๐๐๐  | ๒๕๐,๐๐๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๑) การฝึกอบรม<br>๒) การฝึกปฏิบัติ | เทศบาล<br>ตำบลบ้านค้อ |
| รวม                                                                                           |                                                   |                                                                      | ๑๙๖                | ๒๒๐          | ๒๖๐          | ๔๑๐,๐๐๐  | ๕๑๐,๐๐๐ | ๖๑๐,๐๐๐ |                                   |                       |

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์                                                                    | จำนวนโครงการ |      |      | งบประมาณ  |         |           | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------|------|-----------|---------|-----------|----------|
|       |                                                                                            | ๒๕๖๗         | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗      | ๒๕๖๘    | ๒๕๖๙      |          |
| ๑     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ                                        | ๒            | ๒    | ๒    | ๔๔๐,๐๐๐   | ๑๖,๐๐๐  | ๑๒๘,๐๐๐   |          |
| ๒     | การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                             | ๓            | ๓    | ๓    | ๓๗๒,๐๐๐   | ๔๐๖,๐๐๐ | ๔๗๒,๐๐๐   |          |
| ๓     | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้                             | ๓            | ๓    | ๓    | ๑๖,๐๐๐    | ๑๖,๐๐๐  | ๑๖,๐๐๐    |          |
| ๔     | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขใจองค์กร | ๔            | ๔    | ๔    | ๔๑๐,๐๐๐   | ๕๑๐,๐๐๐ | ๖๑๐,๐๐๐   |          |
| รวม   |                                                                                            | ๑๒           | ๑๒   | ๑๒   | ๑,๒๓๘,๐๐๐ | ๙๔๘,๐๐๐ | ๑,๒๒๖,๐๐๐ |          |

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑.บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓.คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อทราบ

#### ๑.ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนและแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

## ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ระดับ ๕)

## ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนา มากกว่า และการกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



## คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านค้อ

ที่ ๒๖๖ /๒๕๖๖

### เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ดังนี้

|                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ      | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ        | เป็นกรรมการ             |
| ๓.ผู้อำนวยการกองการศึกษา       | เป็นกรรมการ             |
| ๔.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ             |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง           | เป็นกรรมการ             |
| ๖.ผู้อำนวยการกองคลัง           | เป็นกรรมการ             |
| ๗.หัวหน้าสำนักปลัด             | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘.นักทรัพยากรบุคคล             | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยให้ครอบคลุม ดังนี้

๑.กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสมตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔.กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖



(นายทองม้วน ดอนน้อยหน้า)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ



## ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ

เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อได้สิ้นสุดการบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลบ้านค้อมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายทองม้วน ดอนน้อยหน้า)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ

## แผนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

### เทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                   | แนวทาง/รายละเอียดของ<br>กิจกรรม/โครงการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | งบประมาณ<br>(บาท)  | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบหลัก          | พ.ศ. ๒๕๖๗    |      |      | พ.ศ. ๒๕๖๘ |      |       |              |      |       |      |      | หมายเหตุ |      |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------|--------------|------|------|-----------|------|-------|--------------|------|-------|------|------|----------|------|
|     |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                    |                                    | ต.ค.         | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค.      | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย.        | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. |          | ก.ย. |
| ๑   | การเลื่อนขั้นเงินเดือน<br>พนักงานเทศบาล เลื่อน<br>เงินเดือนพนักงานครู<br>เทศบาล และเลื่อน<br>ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง | ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง<br>การประเมินผลการปฏิบัติงานของ<br>พนักงานฯ<br>๒.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา<br>การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน<br>เงินเดือน และค่าตอบแทน<br>ค่าตอบแทน<br>๓. นำผลการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานมาเป็นหลักการในการ<br>พิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนครั้งที่๑<br>และครั้งที่ ๒ รายงานให้<br>คณะกรรมการการเลื่อนขั้น<br>เงินเดือนทราบผลคะแนนการ<br>ประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณา<br>การเลื่อนขั้น เงินเดือน และ<br>ค่าตอบแทน<br>๔.กำหนดวันประชุมและประชุม<br>คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อน<br>ขั้น เงินเดือนฯ<br>๕.ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ<br>๖.แจ้งให้พนักงานทราบผลฯ และ<br>จัดทำหนังสือรายงานประธาน<br>คณะกรรมการกลางพนักงาน<br>เทศบาลจังหวัดทราบ | ไม่ใช้<br>งบประมาณ | งานการ<br>เจ้าหน้าที่<br>สำนักปลัด | <div>←</div> |      |      |           |      |       | <div>←</div> |      |       |      |      |          |      |

[illegible]



## แผนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม                                                                                                                | แนวทาง/รายละเอียดของ<br>กิจกรรม/โครงการ                                                                                                            | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบหลัก    | พ.ศ. ๒๕๖๗ |      |      | พ.ศ. ๒๕๖๘ |      |       |       |      |       |      | หมายเหตุ |      |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------|-----------|------|------|-----------|------|-------|-------|------|-------|------|----------|------|
|     |                                                                                                                                |                                                                                                                                                    |                   |                              | ต.ค.      | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค.      | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. |          | ส.ค. |
| ๑   | โครงการ เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ | จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน                                                                                                                               | ๑๐๐,๐๐๐           | งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด |           |      |      |           |      |       |       |      |       |      | ←→       |      |
| ๒   | โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริต                                                                           | จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตให้แก่ ผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านค้อ | ๖๐,๐๐๐            | งานกรเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด |           |      |      |           |      |       |       |      |       |      | ←→       |      |
| ๓   | โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา                                                         | จัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรทางการศึกษา                                                                                                      | ๒๐,๐๐๐            | กองการศึกษา                  |           |      |      | ←→        |      |       |       |      |       |      |          |      |
| ๔   | ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาและเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามความเหมาะสมทุกตำแหน่ง              | ให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน                                               | ๘๑๐,๐๐๐           | ทุกสำนัก/กอง                 | ←         |      |      |           |      |       |       |      |       |      |          | →    |

# "ดินแดนแห่งความสุข"



เทศบาลตำบลบ้านค้อ

โทร.๐๔๒-๓๑๕๗๕๓

<https://ban-khor.go.th>