



เทศบาลตำบลบ้านค้อ
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
www.ban-khor.go.th



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



www.shutterstock.com · 57863752

เทศบาลตำบลบ้านค้อ
อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๕๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๖๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลบ้านค้อ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง รวมถึง ลูกจ้างประจำ และข้าราชการถ่ายโอน ไว้ในแผนเล่มเดียวกันนี้ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านค้อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค้อมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค้อมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านค้อตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านค้อว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค้อสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านค้อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค้อสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลบ้านค้อ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

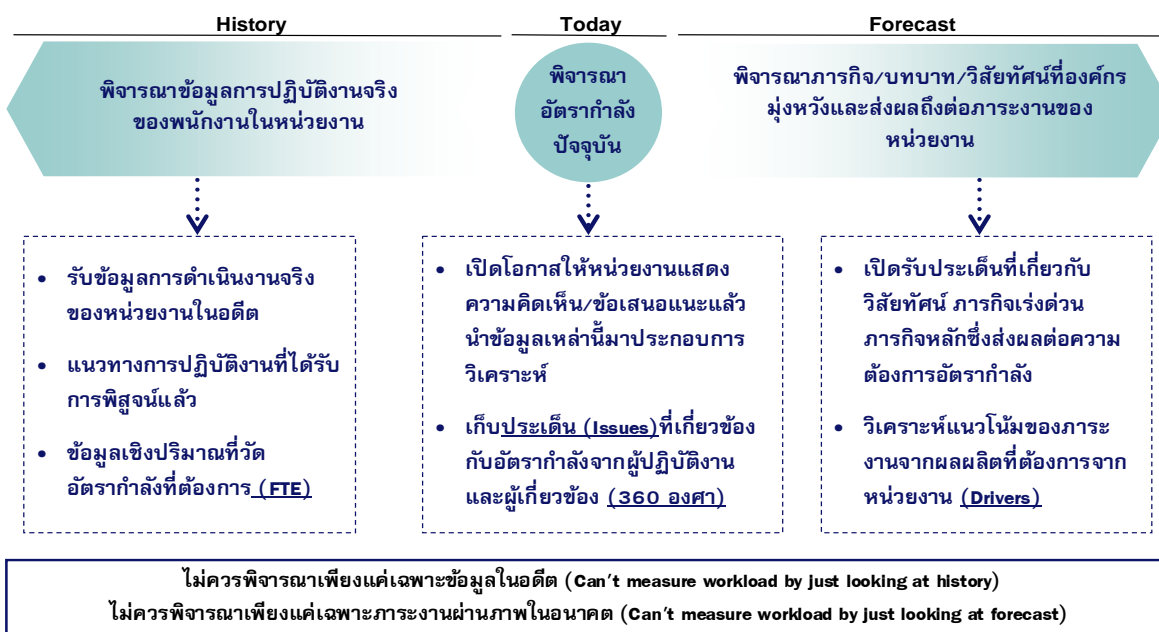
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา

ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

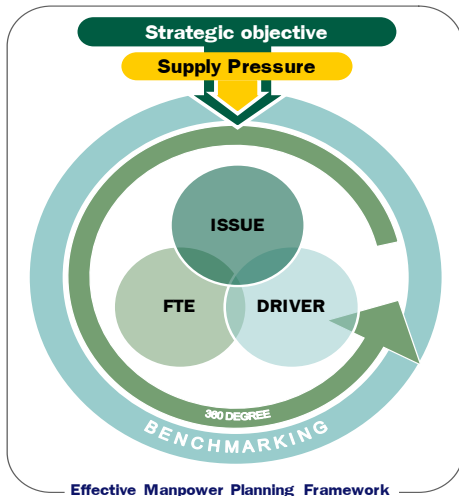
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านค้อไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่นาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลบ้านค้อที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านค้อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านค้อจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ระดับรองลงมาอีกจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลบ้านค้อนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านค้อมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
มีคน	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
ครอง	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-

(ว่าง)	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

๓. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลบ้านค้อ จ่ายส่วนที่เกิน
จากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐บาทรวมเป็น ๑๑,๔๐๐ บาท
ซึ่งส่วนเกินจากกรมฯ จัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลบ้านค้อ
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐
บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๑. กรณีพนักงานครูเทศบาล ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านค้อ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านค้อได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

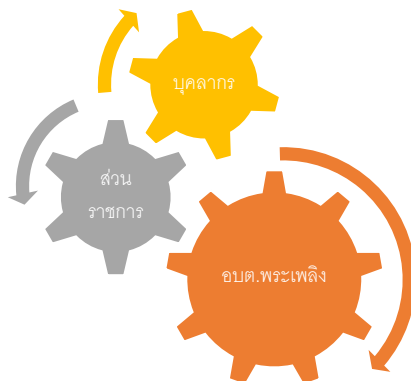
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลบ้านค้อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านค้อ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านค้อพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลบ้านค้อตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

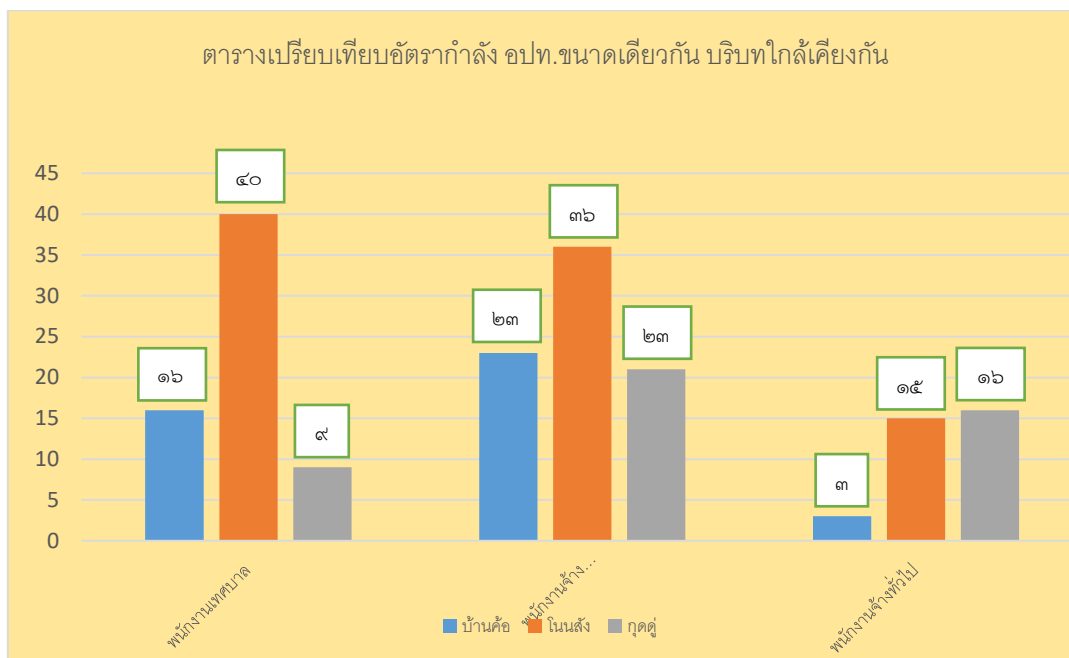


- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านค้อ เป็นองค์กรเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลบ้านค้อ รองนายกเทศบาลตำบลบ้านค้อ ปลัดเทศบาลตำบลบ้านค้อและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เป็นการวางแผน

และเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลประเภทเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม และเทศบาลตำบลโนนสัง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



เทศบาล	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
บ้านค้อ	๑๖	๒๓	๓
โนนสัง	๔๐	๓๖	๑๕
กุดตุ้ม	๙	๒๓	๑๖

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เทศบาลตำบลกุดตุ้ม และเทศบาลตำบลโนนสัง ซึ่งเป็นเทศบาลประเภทเดียวกัน มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลบ้านค้อ ปัจจุบันประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) และหากประชาสัมพันธ์แล้วไม่มีผู้ใดแจ้งความประสงค์ เทศบาลตำบลบ้านค้อ คาดว่าจะนำเสนอผู้บริหารเพื่อขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาล จากการโอน (ย้าย) หรือ

จากการสอบแข่งขันมาบรรจุแต่งตั้งที่เทศบาลตำบลบ้านค้อ และทำให้กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่กำหนดตามหนังสือสั่งการจะเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านค้อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลบ้านค้อสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลบ้านค้อจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลบ้านค้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลบ้านค้อให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านค้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ หรือปัญหาคนล้นงาน เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยแก้ไขปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลบ้านค้อสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลบ้านค้อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลบ้านค้อโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล

ตำบลบ้านค้อ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านค้อเช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลบ้านค้อและส่งคณะกรรมการเพื่อปรับ/เพิ่มร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลบ้านค้อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลบ้านค้อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลบ้านค้อจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ประเภทเดียวกัน	เทศบาลตำบลกุดคู เทศบาลตำบลโนนสัง
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัด และก.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.จังหวัดหนองบัวลำภู
กันยายน ๒๕๖๖	ก.จังหวัด แจ่มตีให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านค้อ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ คือ “ดินแดนแห่งความสุข”

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

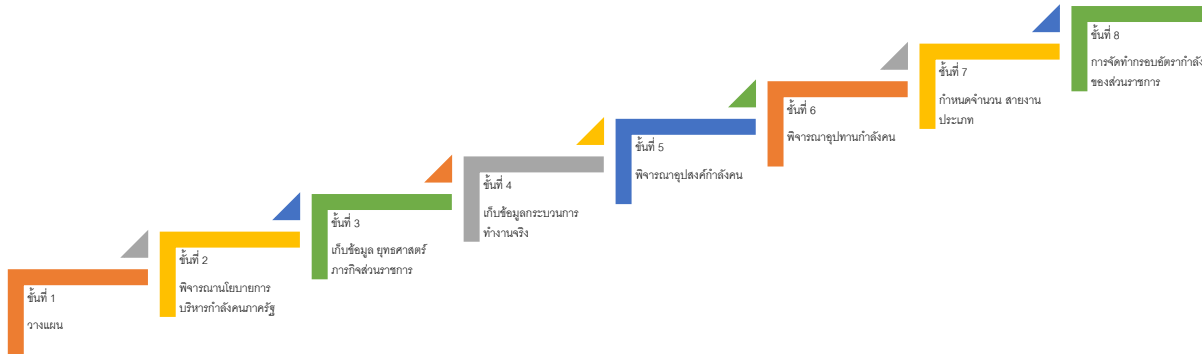
- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

เทศบาลตำบลบ้านค้อยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อใช้หลักบันได ๘ ชั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลบ้านค้อ

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลบ้านค้อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

๑.นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๗.หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค้อตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลบ้านค้อโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาลในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗. ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค้อ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและ

เหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านค้อดังนี้

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๒.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุนและอุตสาหกรรม
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการบริการ
- ๔.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕.ยุทธศาสตร์การสร้างควมสงบสุขและความมั่นคง

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลบ้านค้อมียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านค้อมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อบริการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลบ้านค้อ อำเภอโนนสัง จังหวัดหนองบัวลำภู

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ ประเพณี วัฒนธรรม และสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๑.๒ เพื่อให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๓ เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ ผู้ใช้แรงงาน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ให้มีรายได้และยั่งยืน ๑.๔ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยนักสันทนการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและ พัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม	๒.๑ เพื่อพัฒนาและเพิ่มมูลค่าสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน สินค้า ทางการเกษตร พัฒนาและยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วย องค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด ๒.๒ เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบ และยั่งยืน ๒.๓ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๔ เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนการ ผลิตภาคการเกษตร การค้าและอุตสาหกรรม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการฯ - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและ บริการ	๓.๑ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐานและ ยกระดับการบริหาร ๓.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านการท่องเที่ยว ๓.๓ เพื่อส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการฯ - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน	๔.๑ เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล รักษา สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์และฟื้นฟู ๔.๒ เพื่อบริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
๕.ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การสร้าง ความสงบสุขและ ความมั่นคง	๕.๑ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รณรงค์ ป้องกัน แก้ไขปัญหา ยาเสพติด และอุบัติเหตุบนท้องถนน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยนิติกร

	๕.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ประชาชน มีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	๕.๓ เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น	- นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา แผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลบ้านค้อมีภารกิจด้านเศรษฐกิจ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านแผนและงบประมาณ ด้านส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ด้านสาธารณสุข ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาขุบเลิกอัตรากำลังที่ว่างเพื่อการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลบ้านค้อ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่าบุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้มีจำนวน ๒ ราย ซึ่งกรณีดังกล่าว หากมีบุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลบ้านค้อวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

ตำแหน่งเกษียณที่เป็นสายงานผู้บริหาร

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลบ้านค้อจะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคมของปีทีบุคลากรเกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลบ้านค้อจะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.จังหวัดหนองบัวลำภู) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลบ้านค้อไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลบ้านค้อจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่งเกษียณที่ไม่ใช่สายงานผู้บริหาร

๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน ย้าย)

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลบ้านค้อจะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง โดยขอใช้บัญชีสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านค้อดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

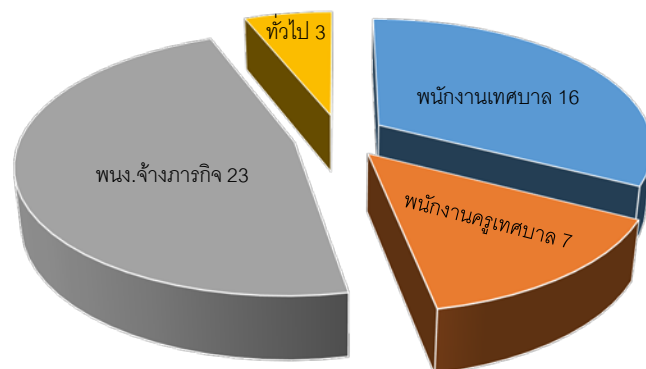
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครูเทศบาล : ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพเฉพาะ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจในการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลบ้านค้อ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัดเทศบาล ตำบลบ้านค้อ



พนักงานเทศบาล	พนักงานครุเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖	๗	๒๓	๓

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร อีกทั้งเทศบาลตำบลบ้านค้อได้วิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด นโยบายผู้บริหาร เพื่อกำหนดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ บริบทพื้นที่ต่อไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้ประกาศเป็นเทศบาลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔ ประกอบกับปัจจุบันแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 โดยให้มีขอเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ โดยคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๕.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ส่งผลให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากการเป็นประเทศยากจนและในด้านสิ่งแวดล้อมที่ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในความหลากหลายเชิงนิเวศ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังมีความท้าทายต่อการพัฒนาที่สำคัญ อาทิ มิติ เศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมอย่างเต็มที่ การผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและสมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคม ที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ไขปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะ ยังคงมีช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ภายใต้เงื่อนไขโครงสร้างประชากร โครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพสังคม สภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อมและปัจจัยการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่รอบคอบและครอบคลุม อย่างไรก็ตาม หลายประเด็นพัฒนาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปรับตัว ซึ่งจะต้องหยั่งรากลึกกลงไปถึงการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้าง การขับเคลื่อนการพัฒนาให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวที่ต้องบรรลุ พร้อมทั้งแนวยุทธศาสตร์หลักในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างบูรณาการบนพื้นฐานประชาธิปไตย ยุทธศาสตร์หลักจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ และปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนและจุดด้อยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นเป้าหมายใหญ่ในการขับเคลื่อนประเทศ และถ่ายทอดไปสู่แผนในระดับอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจและพื้นที่ ซึ่งรวมถึงพื้นที่พิเศษต่าง ๆ อาทิ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

ชายแดน 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 ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ 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 ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้ ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศไทยมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคม แห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลกและมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย 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 เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

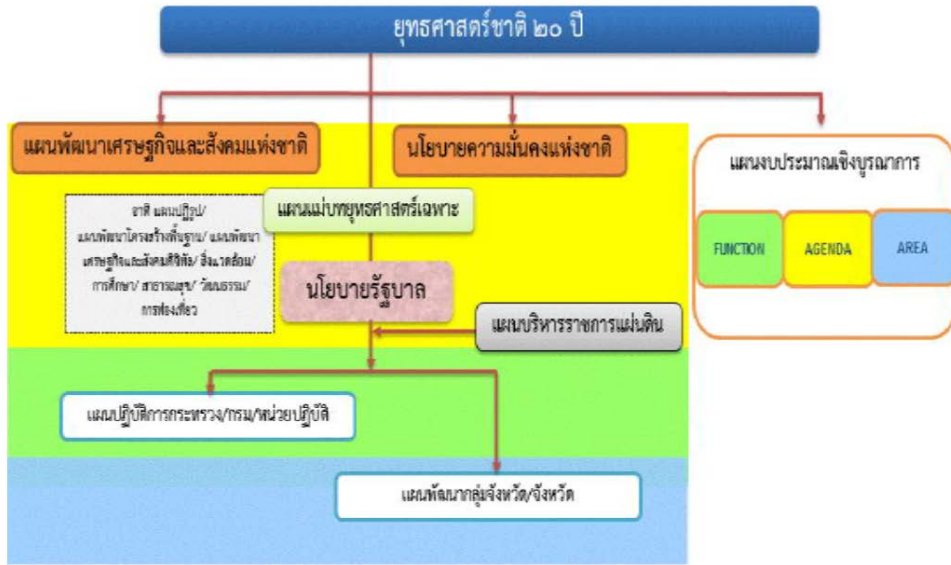
- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

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



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครอบครัว และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในอุดมคติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในอารักขาและอธิปไตยสถาปนาชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และมีปัญหาภายในและไม่มีข้อพิพาทกับเพื่อนบ้าน ระบบการเมืองที่เข้มแข็งเป็นสถาบันไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- สังคม มีความพอเพียงและความสามัคคี สามารถมีกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น
- ประชาชน มีความมั่นคงในวิถีชีวิตและรายได้ที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีที่อยู่อาศัยและมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหารพลังงาน และน้ำ



ความมั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ที่จากภายในและภายนอกประเทศ สร้างอาณัติ เศรษฐกิจ และสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงภูมิภาคเพื่อการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างยั่งยืน
- ความเสมอภาคในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนเชิงนวัตกรรมหรือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นภารกิจหลักของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาจากระบบนิเวศน์
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเข้าเป็นข้อบังคับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความภาคภูมิใจ คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะชาติไทยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วไปโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม อโอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนและสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

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

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน 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 ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงอันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

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

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

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

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

๓.พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ 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
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล
- (๑๐) ด้านการดูแลจรรยา กำหนดให้เทศบาลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล การจรรยาและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๑๑) ด้านการศึกษาท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลจัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุน การดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำ แผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒

๔.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมี คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการ

สาธารณสุข มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขปศุสัตว์และก่อสร้างอื่นๆ
- (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 และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ด้วยเหตุนี้ เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลบ้านค้อ

๕.พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ “มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคต เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

๖.แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู

แผนพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์จังหวัดหนองบัวลำภู (Vision)

“หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว”

➤ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (Vision) : “หนองบัวลำภู เมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว”



ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนา

- 1.ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) ขยายตัวเฉลี่ย ร้อยละ ๔ ต่อปี
- 2.รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔ ต่อปี
- 3.รายได้การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- 4.พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๐.๕ ต่อปี
- 5.ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๔๐ ต่อวัน
- 6.คดีชีวิต ร่างกาย เพศและคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลดลงร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. พัฒนาสังคม เศรษฐกิจฐานราก การเกษตร การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มความสามารถการแข่งขัน
3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว
4. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และยั่งยืน
5. การเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อความสงบสุขของสังคม
6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวและบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัด (KPI) ค่าเป้าหมาย(Target) และกลยุทธ์ (Strategy) รายประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑.ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

๒.ค่าเฉลี่ยเชาวน์ปัญญา (IQ) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

๓.ทารกน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ ไม่เกินร้อยละ ๗

๔.ประชากรผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐ ร้อยละ ๑๐๐

๕.ครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๖.หนี้สินครัวเรือนลดลง

๗.การเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕

๘.จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะอาชีพและมีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

๙.ผู้ป่วยรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยง (ต่อแสนประชากร) ลดลง ร้อยละ ๑.๙๕ ต่อปี

๑๐.อัตราการรอบรู้โรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๑๑.อายุขัยเฉลี่ยของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

๑๒.มีศูนย์พัฒนาอาชีพ และส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกด้าน

แนวทางการพัฒนา

๑.สร้างโอกาสการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒.สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมทุกช่วงวัยและผู้พิการให้มีความเข้มแข็งตลอดชีวิต

๓.พัฒนาศักยภาพของครัวเรือนและชุมชนในการประกอบสัมมาชีพตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.สร้างโอกาสการเข้าถึงระบบประกันสังคมและสวัสดิการของรัฐ

๕.พัฒนาศักยภาพแรงงาน ทั้งในและนอกระบบให้มีความรู้และมีรายได้

๖.ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน

๗.เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. อัตราการขยายตัวของสินค้าเกษตรปลอดภัยมีมูลค่าเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (GAP และเกษตรอินทรีย์)
๒. สินค้าเกษตรแปรรูปและผลิตภัณฑ์มีมูลค่าเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖
๓. ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานราก มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ ๑๐ ของปีฐาน
๔. การขยายตัวของจำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจเริ่มต้น ร้อยละ ๑๕
๕. อัตราการขยายตัวสินค้าเชิงธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเกษตรปลอดภัย พืชสมุนไพร เกษตรชีวภาพ สู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบ และยั่งยืน
๒. พัฒนาศักยภาพและยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน การใช้วัตกรรมการพลังงาน เกษตรอัจฉริยะ ส่งเสริมการแปรรูปและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ และเพิ่มช่องทางการตลาดให้สามารถแข่งขันได้
๓. สร้างเครือข่าย เกษตรกร ผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน และสถาบันทางด้าน การเกษตรให้มีความเข้มแข็งและได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ ให้มีความเข้มแข็งเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้
๕. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามระบบภูมิเนเวศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวและบริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
๓. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น ๑ แห่ง ต่อปี
๔. บุคลากรด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๒๐ ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสร้างพื้นฐาน แหล่งท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. ส่งเสริมและยกระดับประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว โดยชุมชน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๓. พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๔. สร้างและพัฒนารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวและบริการที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่

๕. พัฒนาการตลาดและการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว

๖. ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี

๒. ระดับความมั่นคงด้านน้ำอุปโภค บริโภค เพิ่มขึ้น ๑ ระดับ

๓. ปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๔๐ ต่อวัน

๔. ดัชนีคุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. เครือข่ายภาคประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

แนวทางการพัฒนา

๑. การอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรป่าไม้และการใช้ประโยชน์ที่ดิน
อย่างเหมาะสม

๒. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๓. การจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อม และสารเคมีภาคการเกษตร

๔. การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนข้อพิพาทที่ได้รับการไกล่เกลี่ยได้สำเร็จไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
ต่อปี

๒. คดีชีวิต ร่างกาย เพศและคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สินลดลง ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

๓. จำนวนอาสาสมัครและเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและเฝ้าระวัง
ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

๔. ผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุบนท้องถนน ลดลงไม่เกิน ๑๖ คนต่อแสนประชากร
(ต่อปี)

๕. กลุ่มเครือข่ายป้องกันสาธารณภัยฯ ในชุมชน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี

๖. การเข้าถึงพื้นที่ประสบภัยพิบัติ ร้อยละ ๑๐๐

๗. ร้อยละของหน่วยงานภาครัฐที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน IPA ทุกหน่วยงาน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ต่อปี

๘. ร้อยละของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมองค์กรคุณธรรม ไม่น้อยกว่า
ร้อยละ ๘๕

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองบัวลำภู
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๖๗๐)

วิสัยทัศน์

“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่ธรรมชาติ ประชาชนฉลาดทำกิน ในดินแดนสันติสุข”

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนจังหวัดหนองบัวลำภูมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีพ ด้วยรายได้หลักจากเกษตรและการท่องเที่ยวภายใต้การพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

เป้าประสงค์

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑.จำนวนหนี้สินเฉลี่ยต่อครัวเรือนลดลง

๒.อัตราการป่วยด้วยโรคที่สำคัญ เช่น เบาหวาน ลดลง

๓.จำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

๔.ประชากรผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐

๕.จำนวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ

กลยุทธ์การพัฒนา/แนวทางการพัฒนา

๑.พัฒนาศักยภาพของครัวเรือนและชุมชนในการประกอบอาชีพ

๒.ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน

๓.พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับคนในสังคมทุกช่วงวัยและผู้พิการ พัฒนาให้มีความเข้มแข็งตลอดชีวิต

๕.ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และเสริมสร้างจิตสำนึกในการลดอุบัติเหตุอุบัติภัยให้กับประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ท้องถิ่น**

เป้าประสงค์

๑.ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน

๒.บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑.จำนวนพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี

๒.คุณภาพสิ่งแวดล้อม (น้ำ อากาศ) อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๓.ปริมาณขยะลดลงร้อยละ ๗ ต่อปี

๔.พื้นที่ได้รับประโยชน์จากระบบชลประทาน/กักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์การพัฒนา/แนวทางการพัฒนา

๑.อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม

๒.อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าต้นน้ำและพื้นที่ลุ่มน้ำ

๓.บริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. เพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมการกีฬาเพื่อสุขภาพและมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑.ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบสาน ร้อยละ ๕๐ ต่อปี

๒.รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๓.จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๔.ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๕ ต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดหนองบัวลำภู
๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่
๓. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน และรายได้ของเกษตรกร
๒. เพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์
๓. สร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพและผู้ประกอบการขนาดกลางขนาดย่อม
๔. เพิ่มศักยภาพการผลิตและมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน การบริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GDP) ขยายตัวร้อยละ ๔ ต่อปี
๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ต่อปี
๓. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น เป็น ๓๐,๐๐๐ ไร่
๔. มีการรวมกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น ๓๐ กลุ่มต่อปี

กลยุทธ์การพัฒนา/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพและยกระดับผู้ผลิตผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรมและการส่งเสริมการตลาด
๒. พัฒนาเกษตรปลอดภัยสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบอย่างยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อสร้างความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
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. ยุทธศาสตร์การสร้าง ความสงบสุขและความมั่นคง

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 คริวเรือน และชุมชนในการประกอบสัมมาชีพ ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน

๑. การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า บรรลุผลิตภัณธ์ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน

๒. การยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด

๓. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร เกษตรอินทรีย์

๔. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร ให้มีประสิทธิภาพ

๕. การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร การค้า การลงทุน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการบริการ

๑. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการท่องเที่ยว

๓. การสร้างและพัฒนาผลิตภัณธ์ การบริการ ด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่

๔. การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑๗. การอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๑๘. การบริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วนร่วม

๒๐. การสร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง

๑. การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. การรณรงค์ ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด และการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

๓. การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและปกป้องสถาบัน

๔. การส่งเสริมการจัดงานพิธีและรัฐพิธีต่างๆ

๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ

๖. การปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ การเมือง และการบริหารจัดการองค์กร

เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลบ้านค้อ มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนามนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	<p>๑.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ ประเพณี วัฒนธรรม และสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๑.๒ เพื่อให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๑.๓ เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพ ผู้ใช้แรงงาน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ให้มีรายได้และยั่งยืน</p> <p>๑.๔ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก</p>
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาศินค้าการเกษตร การค้า การลงทุนและอุตสาหกรรม	<p>๒.๑ เพื่อพัฒนาและเพิ่มมูลค่าสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน สินค้าทาง การเกษตร พัฒนาและยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการ ด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด</p> <p>๒.๒ เพื่อพัฒนาการเกษตรสู่เกษตรอินทรีย์อย่างเป็นระบบและยั่งยืน</p> <p>๒.๓ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๔ เพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนการผลิตภาคการเกษตร การค้า และอุตสาหกรรม</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและบริการ</p>	<p>๓.๑ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โครงสร้างพื้นฐาน และยกระดับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐาน</p> <p>๒.๒ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๒.๓ เพื่อส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน</p>	<p>๔.๑ เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา สร้างจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู</p> <p>๔.๒ เพื่อบริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุข และความมั่นคง</p>	<p>๕.๑ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รณรงค์ ป้องกัน แก้ปัญหายาเสพติด และ อุบัติเหตุบนท้องถนน</p> <p>๕.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ</p> <p>๕.๓ เพื่อส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>๑.๑. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ๑.๒. ประชากรผู้พิการ/ด้อยโอกาสได้รับการดูแลช่วยเหลือจากภาครัฐมากขึ้น ๑.๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนา ด้านการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการสังคม ๑.๔. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้าน คุณธรรมจริยธรรม ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมอาชีพ ๑.๖. ประชาชนมีถนนที่ได้มาตรฐานในการสัญจร ๑.๗. ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก</p>
<p>๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม</p>	<p>๒.๑. มูลค่าของสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุนที่ เพิ่มขึ้น ๒.๒. พื้นที่การทำเกษตรอินทรีย์เพิ่มมากขึ้น ๒.๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนถนน ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ๒.๔. ต้นทุนการผลิตที่ลดลงจากการนำพลังงาน ทดแทนมาใช้ในภาคการเกษตร การค้า และ อุตสาหกรรม</p>
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการ ท่องเที่ยว และบริการ</p>	<p>๓.๑. จำนวนผู้มาใช้บริการสินค้าและนักท่องเที่ยวเพิ่ม มากขึ้น ๓.๒. ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ๓.๓. ประชาชนได้รับการอบรมและพัฒนาการใช้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและเรียนรู้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</p>	<p>๔.๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมในสร้างจิตสำนึกความ ตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๔.๒. พื้นที่ป่าไม้เพิ่มขึ้น ๔.๓. ปริมาณขยะ(ต่อปี) ลดลง</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง	<p>๑.๑ ร้อยละของอุบัติเหตุและปัญหาอาเสพติดลดลง</p> <p>๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการทำงานของบุคลากร การดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๑.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ภาครัฐ และภาคประชาชน</p> <p>๑.๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p>

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	<p>๑.๑ พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๑.๒ พัฒนาระบบการศึกษา สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>๑.๔ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน แหล่งน้ำและสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน</p>
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม	ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตร การค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและบริการ	ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การอนุรักษ์ ป่าพุทธรักษาธรรมชาติตลอดจนสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
--------------------	-------------

<p>๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสงบสุขและความมั่นคง</p>	<p>๕.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ประชาชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน ให้ความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองดองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ</p> <p>๕.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อม บริการ ประชาชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p>
------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

กลยุทธ์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลบ้านค้อในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

- ๑.การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัวและสงเคราะห์ พัฒนาคูณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.การสร้างโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อในพื้นที่
- ๓.การส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ๔.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ คริวเรือน และชุมชนในการประกอบสัมมาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖.การพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

๒.ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน

๗. การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า บรรจุผลิตภัณฑ์ ให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
๘. การยกระดับผู้ผลิต ผู้ประกอบการด้วยองค์ความรู้ นวัตกรรม และส่งเสริมการตลาด
๙. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร เกษตรอินทรีย์
- ๑๐.การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๑.การบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. การส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตร การค้า การลงทุน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและการบริการ

๑๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและบริการให้ได้มาตรฐาน

๑๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการท่องเที่ยว

๑๕. การสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การบริการ ด้านการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่

๑๖. การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การตลาดด้านการท่องเที่ยว

๔. ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑๗. การอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ

๑๘. การบริหารจัดการขยะและน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างมีส่วนร่วม

๒๐. การสร้างจิตสำนึกในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง

๒๑. การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒๒. การรณรงค์ ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด และการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

๒๓. การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและปกป้องสถาบัน

๒๔. การส่งเสริมการจัดงานพิธีและรัฐพิธีต่างๆ

๒๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนชุมชน และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรชุมชนทุกระดับ

๒๖. การปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒๗. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ การเมือง และการบริหารจัดการองค์กร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ให้ความสำคัญต่อการแก้ปัญหาความเดือดร้อน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะ หรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลัก การมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา เทศบาลตำบลบ้านค้อ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ดินแดนแห่งความสุข” ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

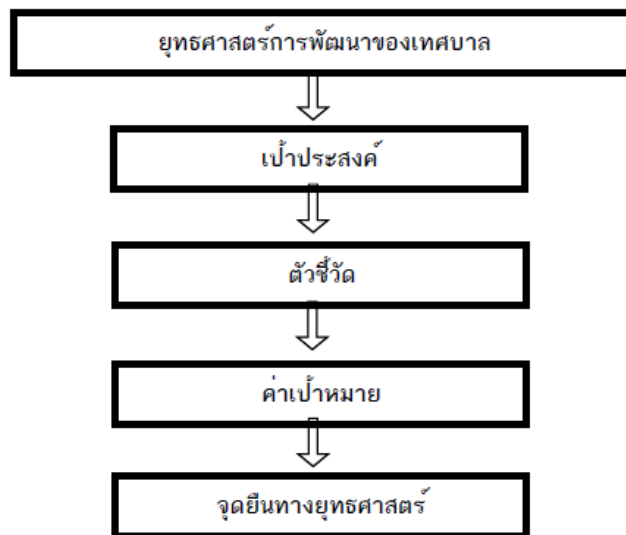
๒. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน

- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและบริการ
- ๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง

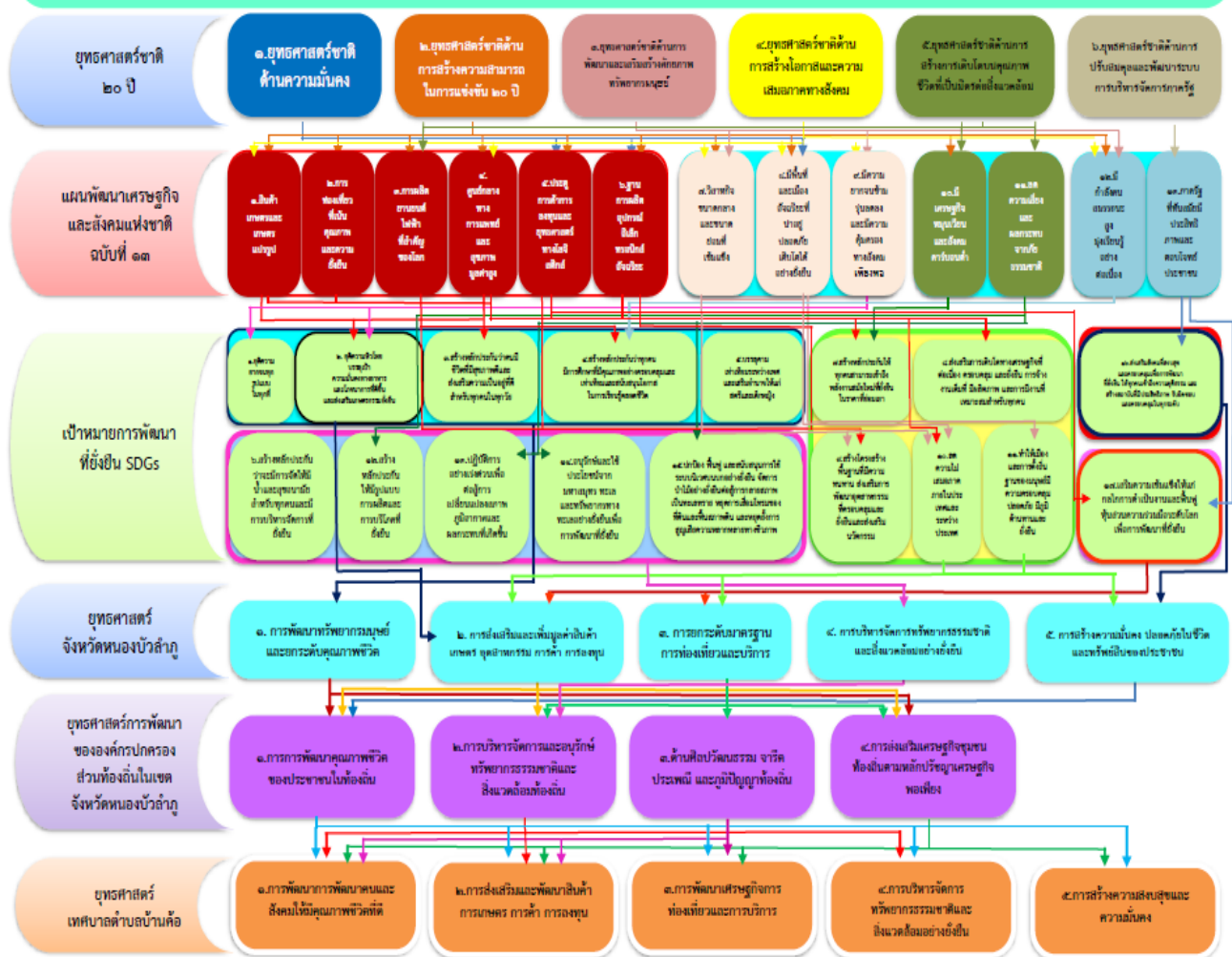
โดยจะยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จะเกิดทุนไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และจะทำงานประสานกับทุกภาคส่วนเพื่อร่วมกันพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านค้อ ให้เป็นดินแดนแห่งความสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านค้อ มุ่งพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การเกษตร การค้า การลงทุน ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและบริการ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและความมั่นคง การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลบ้านค้อ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลบ้านค้อ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีความรู้ความสามารถ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๘๓.๖๗% ปริญญาโท ร้อยละ ๒๐% 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางภารกิจบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานแทนไม่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ปฏิบัติแทนนั้น ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. การไม่เคารพสายบังคับบัญชา ๔. ขาดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากง่ายของงาน ๓. การจ้างบุคลากรบางภารกิจไม่เหมาะสมกับภาระและปริมาณงาน ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้ออกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. นโยบายผู้บริหารเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษแก่บุคลากรไม่ชัดเจน ตามระเบียบที่วางไว้ ทำให้มาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ๕. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่สนใจของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ อำนาจหน้าที่

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้อำนาจบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงาน ที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / องค์กรกำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน

สำนักปลัด

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลงานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัด เป็นโครงสร้างที่มีผู้อำนวยการสำนักกอง ระดับต้น เดิมมีฝ่ายอำนาจการ จำนวน ๑ ฝ่าย แต่ภายหลังได้เปลี่ยนฝ่ายอำนาจการเป็นกลุ่มงานอำนาจการแทน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างใหม่จากการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า หน่วยงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนองค์กรกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เปลี่ยนจากหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงานแทน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำนักปลัดประกอบด้วย ๙ งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป ,งานนโยบายและแผน, งานกรรมาธิการที่, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ,งานส่งเสริมการท่องเที่ยว , งานส่งเสริมการเกษตร ,งานนิติกร,และงานธุรการ

กรอบองค์กรกำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน ๘ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่มงานอำนาจการ) (ว่าง)
- ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- ๔.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- ๕.นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง)
- ๖.นิติกรปฏิบัติการ
- ๗.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ๘.เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

สำหรับตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ว่าง ลำดับที่ ๕ เทศบาลตำบลบ้านค้อ ใช้วิธีการสรรหา โดย การโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ในอนาคต และตำแหน่งดังกล่าวมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ซึ่งยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี ส่วนตำแหน่งว่างในลำดับที่ ๒ ใช้วิธีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลรักษาราชการแทนในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน และหากมีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติสำหรับเลื่อนในระดับชำนาญการพิเศษ ก็จะดำเนินการสรรหาเพื่อให้พนักงานเทศบาลรายที่มีคุณสมบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ และขอความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อขอความเห็นชอบแต่งตั้งเป็นหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการต่อไป (สำหรับเงื่อนไขในการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการนั้น ไม่มีเงื่อนไขระยะเวลาในการสรรหา เนื่องจากเป็นสายงานผู้ปฏิบัติระดับชำนาญการพิเศษ ไม่ใช่ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร) เป็นตำแหน่งที่สำคัญ และยังไม่ประสงค์ขอยุบเลิก ในระยะเวลา ๓ ปี

อัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้าง มี ๒ ประเภท คือพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย

พนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบัน มีจำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.ผู้ช่วยนิติกร
- ๓.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
- ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.ดับเพลิงช่วยชีวิต
- ๗.พนักงานขับรถยนต์
- ๘.คนสวน

พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑.คนงานประจำรถขยะ ๓ อัตรา (ว่าง)
- ๒.คนงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)
- ๓.คนงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)

สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นตำแหน่งที่ช่วยเหลือสนับสนุนข้าราชการ ในการปฏิบัติงานของสำนักปลัด ซึ่งมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ วิเคราะห์ปริมาณงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแล้ว สำนักปลัดได้วิเคราะห์ค่าจ้าง ปริมาณงานแล้ว พบว่าตำแหน่งพนักงานจ้าง**เกือบทุก**

ตำแหน่ง ยังมีความจำเป็นและมีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ส่วนภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว สำนักปลัดได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานแล้ว เห็นว่าไม่มีความจำเป็นแล้ว เนื่องจากภารกิจด้านงานส่งเสริมการท่องเที่ยว เดิมทีที่กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวขึ้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น ซึ่งในขณะนั้น มีการของบประมาณเพื่อก่อสร้างแหล่งท่องเที่ยว sky walk ขึ้นที่อุทยานแห่งชาติภูเก้า-ภูพานคำ ซึ่งในขณะนั้น มีแนวโน้มว่าหากก่อสร้าง sky walk แล้วเสร็จ เทศบาลตำบลบ้านค้อจะได้บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวร่วมกับอุทยานแห่งชาติภูเก้า-ภูพานคำ แต่ภายหลังการก่อสร้าง sky walk แล้วเสร็จ ปรากฏว่าเทศบาลตำบลบ้านค้อ ไม่ได้มีส่วนในการบริหารจัดการร่วมในเรื่องดังกล่าว เพราะตามกฎหมายอำนาจในการบริหารจัดการเป็นของอุทยานแห่งชาติภูเก้า-ภูพานคำ เพราะอยู่ในเขตพื้นที่อุทยาน ประกอบกับได้วิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณในด้านดังกล่าวแล้ว พบว่ามีปริมาณงานที่น้อยมาก จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการยุบเลิกภารกิจ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนงานที่วิเคราะห์ปริมาณงาน ค่างานแล้ว มีภาระงานที่รับผิดชอบในปริมาณที่มาก และมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน , งานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งพนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบหลักคือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และ นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนงานทั้ง ๒ ด้าน จึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ,และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก ประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียน คุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งาน เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การ จัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน ๕ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

โครงสร้างกองคลัง เป็นโครงสร้างที่มีผู้อำนวยการสำนักกอง ระดับต้น มีฝ่ายจำนวน

๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลังงาน กองคลังประกอบด้วย ๙ งาน ได้แก่ งานการเงินและบัญชี, งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้, งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, งานพัสดุและทรัพย์สิน, งานจัดหาพัสดุ, งานพัฒนารายได้, งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์, งานธุรการ

ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่กำหนดตามโครงสร้างฯ ในกองคลัง มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง ที่เป็นอัตรารว่าง คือ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) หน่วยงานได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) ก่อน หากประชาสัมพันธ์โดยใช้ระยะเวลาพอสมควรแล้ว ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่งกองคลังจะนำเรียนผู้บริหาร เพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของกรมฯ หรือหากบัญชีสอบแข่งขันตำแหน่งดังกล่าวเรียกหมดแล้ว ก็จะทำหนังสือร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันให้ และคาดว่าจะในระยะเวลา ๓ ปีนี้ จะสามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งเต็มตามโครงสร้างฯ ที่ระเบียบกำหนดได้

ตำแหน่งที่เป็นพนักงานจ้าง มีจำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ , และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างทั้ง ๔ ตำแหน่งดังกล่าว กองคลังได้วิเคราะห์ค่าจ้าง ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งแล้ว มีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของกองคลังต่อไปอย่างต่อเนื่อง กองคลังเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว จึงเห็นควรกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่งดังกล่าวไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และกองคลังไม่ประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะตำแหน่งที่มีในปัจจุบันเพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แห่ลงน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง

งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง
การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ
ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๓. นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)
๔. นายช่างโยธาชำนาญงาน

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑. คนงาน (เครื่องสูบน้ำหนองหุ้ม)

โครงสร้างกองช่าง เป็นโครงสร้างที่มีผู้อำนวยการสำนักกอง ระดับต้น มีฝ่ายจำนวน

๑ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานช่าง กองช่างประกอบด้วย ๖ งาน ได้แก่ งานวิศวกรรม , งานสาธารณูปโภค , งาน
สถาปัตยกรรม , งานสวนสาธารณะ , งานไฟฟ้าสาธารณะ , และงานธุรการ

สำหรับพนักงานเทศบาลที่กำหนดตามโครงสร้างฯ ในกองช่าง มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ที่เป็น
อัตรารว่าง คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ปัจจุบันให้ ก.กลางดำเนินการสรรหา อีก ๑ ตำแหน่งที่ว่างคือ ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)
หน่วยงานได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) ก่อน หากประชาสัมพันธ์โดยใช้ระยะเวลาพอสมควรแล้ว
ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง กองคลังจะนำเรียนผู้บริหาร เพื่อขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของกรมฯ
หรือหากบัญชีสอบแข่งขันตำแหน่งดังกล่าวเรียกหมดแล้ว ก็จะทำหนังสือร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันให้ และคาดว่าในระยะเวลา ๓ ปีนี้ จะสามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง
เต็มตามโครงสร้างฯ ที่ระเบียบกำหนดได้

สำหรับตำแหน่งที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
, ผู้ช่วยนายช่างโยธา , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง คนงาน (เครื่องสูบน้ำ
หนองหุ้ม) ซึ่งกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างทั้ง ๔ ตำแหน่งดังกล่าว กองช่างได้วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานของ
แต่ละตำแหน่งแล้ว มีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของกองช่างให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
จึงเห็นควรกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่งดังกล่าวไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และกองช่างมีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม เนื่องจาก มีสถานีสูบน้ำที่กองช่างดูแลรับผิดชอบ จำนวน ๒ สถานี คือ สถานีสูบน้ำหนองทุ่ม และสถานีสูบน้ำท่าศิลา ซึ่ง ปัจจุบันมีคณงานปฏิบัติงานประจำสถานีสูบน้ำเพียง ๑ แห่ง คือ สถานีสูบน้ำหนองทุ่ม ส่วนสถานีสูบน้ำท่าศิลา ไม่มีคณงานที่คอยทำหน้าที่ประจำ เพื่อความสะดวกในการให้บริการประชาชนในการควบคุมการจ่ายน้ำ ดูแล เครื่องสูบน้ำประจำสถานีสูบน้ำท่าศิลา กองช่างจึงขอกำหนดตำแหน่ง คณงาน (เครื่องสูบน้ำ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กองการศึกษา

หน้าที่ความรับผิดชอบ : มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การ จัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

โครงสร้างกองการศึกษา เป็นโครงสร้างที่มีผู้อำนวยการสำนักกอง ระดับต้น มีฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย กองช่างประกอบด้วย ๙ งาน ได้แก่ งานการศึกษาปฐมวัย , งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร , งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการศึกษา , งานเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม , งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ,งานกีฬาและนันทนาการ , งานพัฒนาชุมชน , งานส่งเสริม ประเพณีวัฒนธรรม , และงานธุรการ

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ๔ อัตรာ ประกอบด้วย

- ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
- ๓.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง)
- ๔.โภชนากร (ปง./ชง.) (ว่าง)

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานครูเทศบาล ประกอบด้วย ๗ อัตรာ ประกอบด้วย

- ๑.ครู จำนวน ๗ อัตรာ

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๗ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑.ผู้ดูแลเด็กทักษะ ที่มีคนครอง จำนวน ๕ อัตรา
- ๒.ผู้ดูแลเด็กทักษะ อัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา
- ๓.ผู้ช่วยนักสหนาการ
- ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ทั้งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ หน่วยงานได้ดำเนินการสรรหา โดย ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร รายงานให้ ก.กลางเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้ ส่วนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) และตำแหน่ง โภชนากร (ปง./ชง) สรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย)

ส่วนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา ปัจจุบันมีคนครองครบ และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นี้ จะมีพนักงานครูเทศบาล ที่จะเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ คน ซึ่งการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งแทนครูเกษียณ จะดำเนินการสรรหาโดยขอวิธีการรับโอน (ย้าย) ก่อนในเบื้องต้น และในอนาคต หากไม่มีผู้ประสงค์โอนย้าย เทศบาลตำบลบ้านค้อจะขอใช้บัญชีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นต่อไป

สำหรับตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของกองการศึกษาที่มีตามโครงสร้างปัจจุบัน มีเพียงพอ เหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการภายในกอง

กองสวัสดิการสังคม

หน้าที่รับผิดชอบ : กองสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการสงเคราะห์ การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การจัดทำให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ การเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการการสำรวจจัดเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดสวัสดิการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล มีจำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- ๒.หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- ๓.นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ
- ๔.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (ว่าง)

กรอบอัตรากำลังที่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม เป็นโครงสร้างที่มีผู้อำนวยการสำนักกอง ระดับต้น มีฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย คือฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย ๙ งาน ได้แก่ งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสวัสดิการ งานศูนย์พัฒนาครอบครัว งานกองทุนสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ งานธุรการ

ตำแหน่งอัตรากำลังภายในของกองสวัสดิการสังคม ทั้งที่เป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง หากเทียบกับปริมาณงานภายในแล้ว เห็นว่า มีความจำเป็นขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เนื่องจากในการบริหารจัดการภายในกอง ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเรื่องรับ ส่ง หนังสือ ต่าง โต้ตอบหนังสือ จัดทำฎีกาภายในกอง งานเอกสารด้านสารบรรณ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามโครงสร้างฯ ส่วนตำแหน่งอื่น ทั้งที่เป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่มีอยู่ เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยตรวจสอบภายใน

อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง เบื้องต้นใช้วิธีการสรรหาโดยการรับโอน ย้าย และจะขอใช้บัญชี มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านค้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลบ้านค้อ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นสำนัก/กองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิมเทศบาลตำบลบ้านค้อ	โครงสร้างใหม่เทศบาลตำบลบ้านค้อ	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทา -งานสาธารณสุข -งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๓ งานธุรการ ๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทา -งานสาธารณสุข -งานส่งเสริมการเกษตร <p>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๑.๓ งานธุรการ ๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๕ งานธุรการ 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑.๑ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานจัดหาพัสดุ ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๕ งานธุรการ 	

โครงสร้างเดิมเทศบาลตำบลบ้านค้อ	โครงสร้างใหม่เทศบาลตำบลบ้านค้อ	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p> ๓.๑.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p> ๓.๑.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p> ๓.๑.๖ งานธุรการ</p>	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p> ๓.๑.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p> ๓.๑.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p> ๓.๑.๖ งานธุรการ</p>	
<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</p> <p> ๔.๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p> ๔.๑.๓ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p> ๔.๑.๔ งานเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม</p> <p> ๔.๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p> ๔.๑.๖ งานงานกีฬาและนันทนาการ</p> <p> ๔.๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๘ งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม</p> <p> ๔.๑.๙ งานธุรการ</p>	<p>๔.กองการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</p> <p> ๔.๑.๑ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p> ๔.๑.๓ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p> ๔.๑.๔ งานเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม</p> <p> ๔.๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p> ๔.๑.๖ งานงานกีฬาและนันทนาการ</p> <p> ๔.๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๘ งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม</p> <p> ๔.๑.๙ งานธุรการ</p>	
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p> ๕.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p> ๕.๑.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p> ๕.๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการ</p> <p> ๕.๑.๔ งานศูนย์พัฒนาครอบครัว</p>	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p> ๕.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p> ๕.๑.๒ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p> ๕.๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการ</p> <p> ๕.๑.๔ งานศูนย์พัฒนาครอบครัว</p>	

โครงสร้างเดิมเทศบาลตำบลบ้านค้อ	โครงสร้างใหม่เทศบาลตำบลบ้านค้อ	หมายเหตุ
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม (ต่อ)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๕ งานกองทุนสวัสดิการชุมชน</p> <p> ๔.๑.๖ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p> ๔.๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ</p> <p> ๔.๑.๙ งานธุรการ</p>	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม (ต่อ)</p> <p>๔.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๕ งานกองทุนสวัสดิการชุมชน</p> <p> ๔.๑.๖ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</p> <p> ๔.๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๔.๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ</p> <p> ๔.๑.๙ งานธุรการ</p>	
<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นบพ.ท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ (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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	๑	๑	-	-	-	
ดับเพลิงช่วยชีวิตคน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-๓	-	-	ยุบเลิก

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (ต่อ)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักสันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานพัฒนาชุมชน ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๖๕	๖๕	๖๕	๖๕				

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ภาวะค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๗,๗๖๐	๑๖๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๗,๕๔๐	๑๖๗,๕๖๐	๑๖๗,๕๔๐	๖๐๒,๕๐๐	๖๐๒,๕๖๐	๖๐๒,๕๐๐	(๔๙,๘๐๐)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๖๗,๘๘๐	๖๑๑,๘๘๐	๖๒๗,๗๖๐	(๕๔,๙๐๐)
๓	กลุ่มงานอำนวยการ																		
๔	(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ขท.	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ขก.	๑	๑	๔๕๖,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๖๖๐	๔๘๓,๓๒๐	(๒๖,๘๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปถ./ขก.	๑	๑	๒๕๓,๖๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๖๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๒๐	๒๖๓,๒๒๐	๒๖๐,๐๘๐	(๒๒,๑๔๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ขก.	๑	๑	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๗,๒๒๐	๓๗๓,๒๒๐	ว่างเต็ม
๘	นิติกร	ปก./ขก.	๑	๐	๑๘๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๘๘๐	๗,๕๖๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๐๘๐	(๒๕,๘๐๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง/ขง	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๑,๕๖๐	(๒๑,๓๒๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฐ/ขง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๕๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๐๐	(๑๓,๗๖๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยนิติกร	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๑,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๕๔๐	(๑๗,๖๖๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	๑	๑	๒๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๙,๕๖๐	(๑๗,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๒๔๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๓๒๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐	(๒๐,๙๖๐)
๑๔	ผ.จ.พง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๕๐๐	๒๐๖,๓๒๐	(๑๘,๒๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๒๐)
๑๖	ดับเพลิงช่วยชีวิตคน	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๕๔๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	(๑๕,๐๒๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๕,๘๔๐	(๑๓,๘๘๐)
๑๘	คนสวน	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๕๐๐	๕,๖๘๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	๑๔๔,๓๖๐	(๑๐,๖๘๐)
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๘๐,๖๖๐	๒๐๒,๕๖๐	การทดแทน
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	ภารกิจ	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๗๒,๒๐๐	๑๘๐,๖๖๐	๒๐๒,๕๖๐	การทดแทน
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	ทั่วไป	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุรุษฝึก
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุรุษฝึก
๒๔	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุรุษฝึก

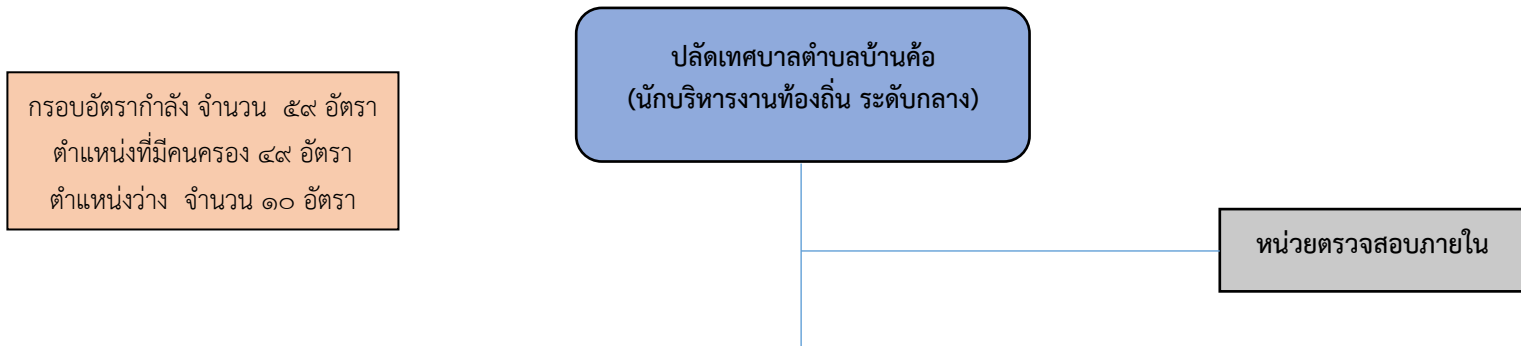
กองคลัง (๑๔)																			
๒๕	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๑๙,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๔๖๘,๒๑๐	๔๖๙,๕๖๐	๕๑๐,๖๖๐	(๒๕,๓๗๐)
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๔๐๙,๕๐๐	๔๑๐,๙๕๐	๔๕๑,๕๖๐	(๒๕,๓๗๐)
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๕๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๗๑,๑๒๐	๓๗๓,๕๘๐	(๒๕,๓๗๐)
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๕๐,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๖,๖๔๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๒๕,๓๗๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๐	ผ.ช.ง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๘๖,๕๐๐	๑๘๙,๑๒๐	(๒๕,๓๗๐)
๓๑	ผ.ช.ง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๕๐๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๖๐	๑๘๖,๒๖๐	๑๘๙,๒๖๐	(๒๕,๓๗๐)
๓๒	ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๑	๒๐๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๑๖,๕๖๐	๒๑๙,๕๖๐	(๒๕,๓๗๐)
๓๓	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๕๐๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๒๘๐	๑๘๖,๒๘๐	๑๘๙,๒๘๐	(๒๕,๓๗๐)
กองช่าง (๑๕)																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๒๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๗๙,๑๒๐	๕๐๙,๒๔๐	(๒๕,๒๒๐)
๓๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๘,๘๔๐	๕๐๒,๒๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๒๕๕,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๖๘,๓๘๐	๒๗๑,๒๒๐	(๒๕,๒๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๘	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๓,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๕๑,๕๐๐	๑๖๑,๕๐๐	(๒๕,๒๒๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๓,๕๐๐	๑๘๕,๑๒๐	(๒๕,๒๒๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๖,๐๔๐	๑๗๖,๖๔๐	(๒๕,๒๒๐)
๔๑	พนักงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๒,๐๐๐)
๔๒	พนักงานสูบน้ำ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๒,๐๐๐)
กองการศึกษา (๑๘)																			
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๗๒๐	๕๔๘,๕๖๐	๕๖๕,๓๖๐	๕๘๓,๘๘๐	(๔๐,๒๐๐)
๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๖,๒๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔๖	โภชนากร	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๑๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๑๗,๗๒๐	๒๑๗,๗๒๐	๒๑๗,๗๒๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๔๗	ผ.ช.ง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๖๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๕๘๐	๑๗๕,๕๔๐	๑๗๘,๗๖๐	(๒๕,๒๒๐)
๔๘	ผ.ช.นักสหนาการ	ภารกิจ	๑	๑	๒๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๑๖,๘๐๐	๒๑๗,๐๔๐	(๒๕,๒๒๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเทศบาล ๑																			
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ครู	-	๕	๕	-	๐	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๒๐,๑๖๐	๒๕,๕๖๐	๓๑,๐๐๐	รายได้/ลูกทุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ๒																		
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๕๓	ครู	-	๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๘๑,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘๙,๐๕๐	๙๗,๒๑๐	๑๐๕,๖๐๐	รายได้/ลูกทุน
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๘๑,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘๙,๐๕๐	๙๗,๒๑๐	๑๐๕,๖๐๐	รายได้/ลูกทุน
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๙,๐๐๐	๑๑,๙๒๐	๑๓,๐๘๐	รายได้/ลูกทุน
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑	๕๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๒๐	๖๕,๑๖๐	๗๒,๓๒๐	๗๙,๘๐๐	รายได้/ลูกทุน
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกทุน/เงินเบิก
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกทุน/เงินเบิก
กองสวัสดิการและสังคม (๑๑)																			
๖๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๕๐	๑๔,๐๐๐	๔๗๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๒๖,๘๐๐)
๖๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๖๕๐	๔๕๓,๗๓๐	๔๖๖,๙๓๐	(๑๙,๑๐๐)
๖๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฎ./ชก.	๑	๑	๒๑๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗,๘๘๐)
๖๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฎ./ชก.	๑	๐	๒๓๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๗๕,๒๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๒,๒๑๐	๑๘๙,๕๓๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๒๐)
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๖๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฎ./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐	ว่างเต็ม
รวม			๖๘	๕๐	๓๑๒,๖๔๐,๖๔๐	๔๕๐,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒				๔๗๕,๕๖๐	๔๗๘,๕๖๐	๔๗๙,๐๕๐	๑๓,๓๐๕,๘๘๐	๑๔,๑๘๓,๕๕๐	๑๔,๙๖๕,๐๘๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
คิด ๕๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ = (๔๓,๒๑๙,๑๘๐ x ๕%) + ๔๓,๒๑๙,๑๘๐ = ๔๕,๓๘๐,๑๓๕ บาท
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = (๔๔,๘๓๕,๓๘๙ x ๕%) + ๔๔,๘๓๕,๓๘๙ = ๔๗,๐๓๖,๙๔๘ บาท
- งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = (๔๗,๐๓๖,๙๔๘ x ๕%) + ๔๗,๐๓๖,๙๔๘ = ๔๙,๔๓๐,๗๒๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ



๑.สำนักปลัด	๒.กองคลัง	๓.กองช่าง	๔.กองการศึกษา	๕.กองสวัสดิการสังคม
-งานอำนวยการ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานสาธารณสุข -งานนิติการ -งานป้องกันและบรรเทาฯ -งานกิจการสภา -งานธุรการ -งานส่งเสริมการเกษตร	- งานการเงินและบัญชี ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานธุรการ	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานวิศวกรรม -งานสาธารณสุขโรค -งานสถาปัตยกรรม -งานสวนสาธารณะ -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานธุรการ	-งานการศึกษาปฐมวัย ฝ่ายบริหารงานการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานงานกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม -งานธุรการ	ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการ -งานศูนย์พัฒนาครอบครัว -งานกองทุนสวัสดิการชุมชน -งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ -งานธุรการ

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

โครงสร้างสำนักปลัด

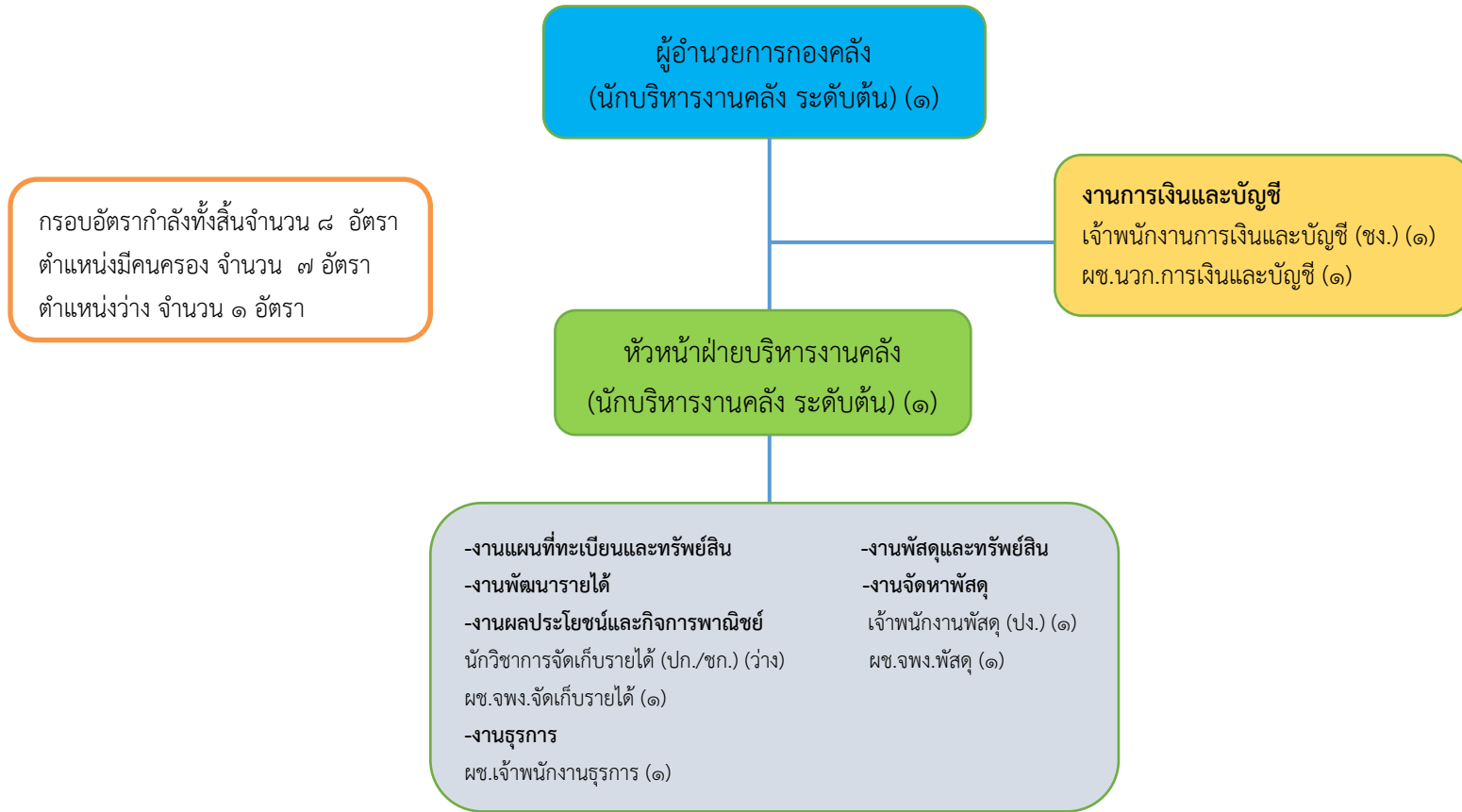
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๑๑ อัตรา
ตำแหน่งมีนครอง จำนวน ๙ อัตรา
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา

- งานอำนวยการ
พนักงานขับรถยนต์
คนสวน
- งานกิจการสภา
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- งานสาธารณสุข
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)
- งานนิติการ
นิติกร (ปก.)
ผช.นิติกร
- งานการเจ้าหน้าที่
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ดับเพลิงช่วยชีวิต
- งานธุรการ
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
- งานส่งเสริมการเกษตร
ผช.นักวิชาการเกษตร

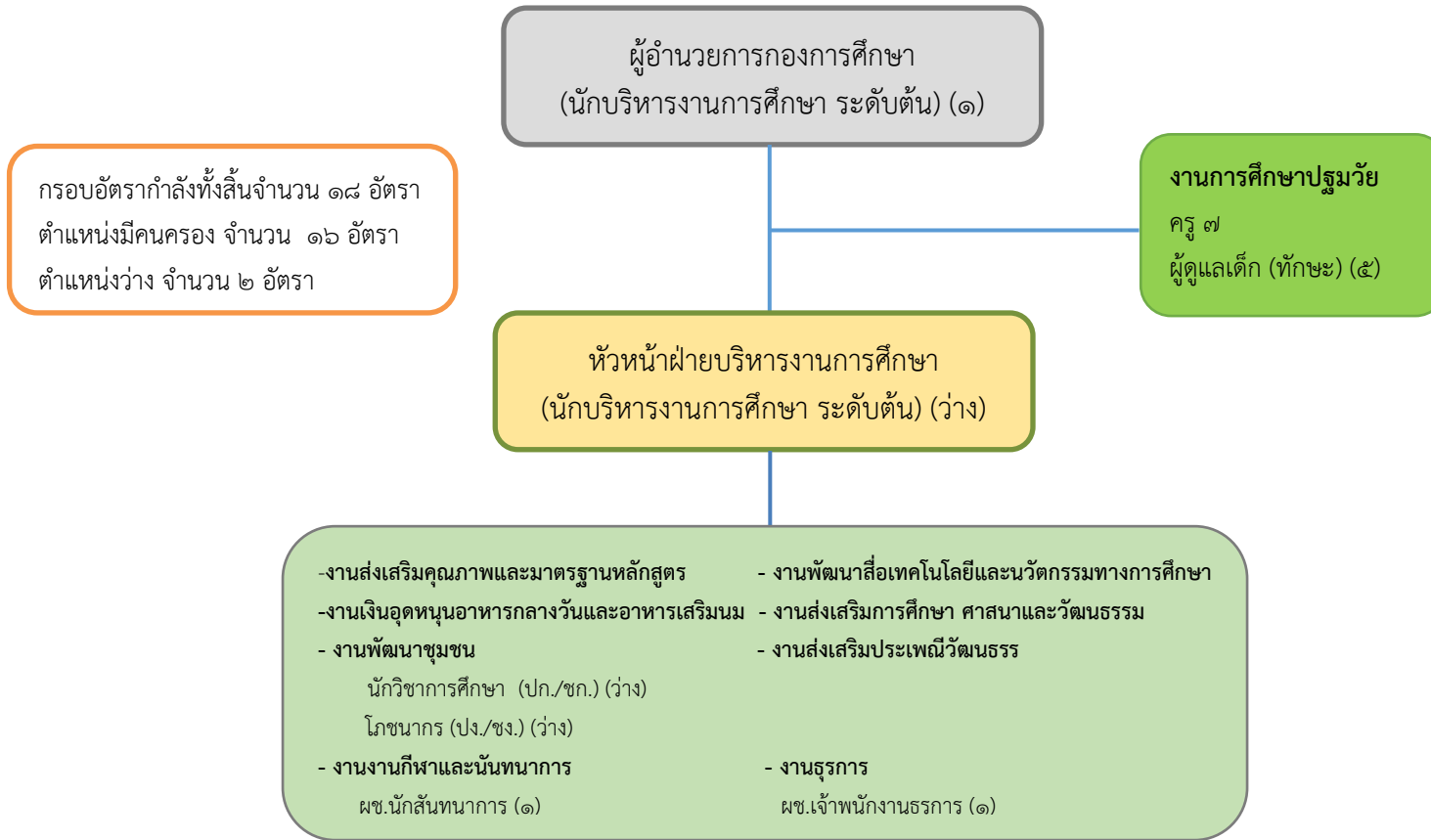
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	๑	๑	๘	๒

โครงสร้างกองคลัง



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

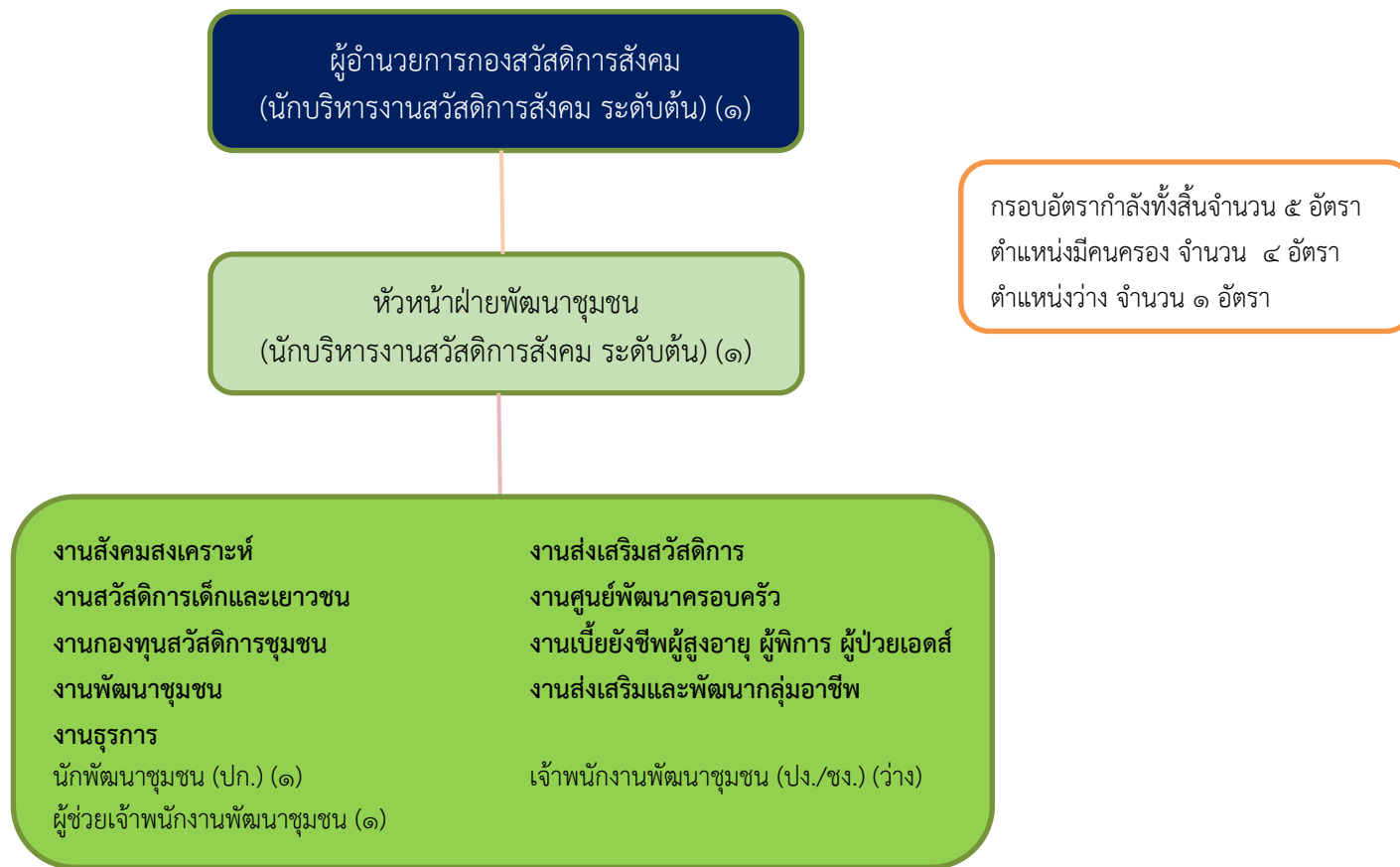
โครงสร้างกองการศึกษา



กรอบอัตรากำล้างทั้งสิ้นจำนวน ๑๘ อัตรา
ตำแหน่งมีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตรา
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา

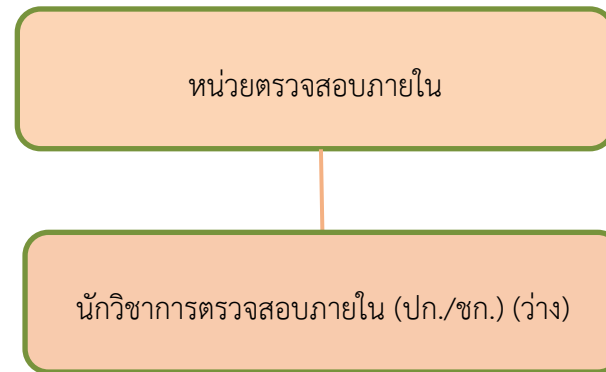
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๖	๑	-	-	-	๗	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๑ อัตรา
 ตำแหน่งมีครอง จำนวน - อัตรา
 ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

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

๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ส.ต.ท.สุภชัย บุญสิริมา	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๐๗,๕๖๐ (๔๔๗,๘๖๐ X ๑.๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑.๒)	๓๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑.๒)	๗๖๕,๕๖๐
๒	นายเศรษฐา โทธิกุล	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๓๗,๘๘๐ (๔๘๗,๙๘๐ X ๑.๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑.๒)	-	๕๙๒,๘๘๐
๓	ว่าง	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๐	๐	๐	๐
๔	นางสาววาสนา สิงห์น้อย	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๔๒,๗๒๐ (๓๖๖,๘๖๐ X ๑.๒)	-	-	๔๔๒,๗๒๐
๕	นางศิริโรจน์ วินธินา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๓๐,๘๔๐ (๑๗๕,๕๗๐ X ๑.๒)	-	-	๒๓๐,๘๔๐
๖	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ ((๑๗,๕๖๐ + ๒๐,๐๖๐) / ๒) X ๑.๒)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๗	นายอาทิตย์ ศรีภูธร	ปวส.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๘๐,๕๔๐ (๑๒๓,๓๗๐ X ๑.๒)	-	-	๒๘๐,๕๔๐
๘	นางปราณีชาติ สุวรรณศรี	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฐ./ชง.	๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฐ./ชง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ X ๑.๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๙	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ ((๑๗,๕๖๐ + ๔๔,๕๖๐) / ๒) X ๑.๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๑๐	นางสาวประภัสสร อุดมพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผช.นิติกร	-	-	ผช.นิติกร	ภารกิจ	๒๑๑,๘๐๐ (๑๗,๖๕๐ X ๑.๒)	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๑๑	นายธนศรธาดา ลิโป้	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	๒๐๕,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐ X ๑.๒)	-	-	๒๐๕,๐๐๐
๑๒	นางอรจิรา ระวงษ์โคตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๒๔๕,๕๒๐ (๒๐,๔๖๐ X ๑.๒)	-	-	๒๔๕,๕๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนอยู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

๑๓	นางนฤมล ทานาลี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว		-	ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ภารกิจ	๑๘๒,๕๐๐ (๑๕,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๐๐
๑๔	นายไอนิน อาจหาญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ภารกิจ	๑๓๖,๒๕๐ (๑๔,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๕๐
๑๕	นายประยูร อาจหาญ	ม.๖	-	ดับเพลิงช่วยชีวิตคน		-	ดับเพลิงช่วยชีวิตคน	ภารกิจ	๑๘๐,๒๕๐ (๑๕,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๒๕๐
๑๖	นายสมวันศักดิ์ จำปา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๕๕,๕๐๐ (๑๒,๙๕๐ X ๑๒)	-	๕,๐๒๐ (๓๙๕ X ๑๒)	๑๕๖,๕๒๐
๑๗	นายอุบล เคนคำ	ปวส.	-	คนสวน	ทักษะ	-	คนสวน	ภารกิจ	๑๒๘,๑๖๐ (๑๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	๒๕,๐๐๐ (๒,๐๐๐ X ๑๒)	๑๕๓,๑๖๐
๑๘	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นายเข้ม ยะเคห์	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	ยุบเลิก
๒๒	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	ยุบเลิก
๒๓	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	ยุบเลิก
๒๔	นางสาวอรัญญา โนรี	ป.โท	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๒๗,๒๕๐ (๓๕,๖๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๕๐
๒๕	นางสาววิมลวรรณ อติจันทร์พงษ์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๔,๐๘๐
๒๖	นางสาวสมจิตร สีแสง	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชป.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๗,๗๒๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

๒๗	นางสาวจรรยาพร บัวแดง	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๓,๗๐๐ X ๑๒)	-	๑๗,๐๒๐ (๑,๕๘๕ X ๑๒)	๑๕๓,๓๘๐
๒๘	นางสาวนิศยา นามพรหมมา	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๒๙	นางสาวสุภาภรณ์ กองอิน	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐
๓๐	นางสาวประภาวดี ชัยสุระ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	ภารกิจ	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐
๓๑	นางศิริรัตนพะยา ศรีพลและ	ปริญญาโท	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.นวก.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๒๐๓,๘๘๐ (๑๖,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๘๘๐
๓๒	นายอิทธิพล ภูเงิน	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๔๒๖,๖๔๐ (๓๕,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๘,๖๔๐
๓๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๗๗๓,๖๐๐ ([(๕๕,๓๐๐ + ๕๐,๓๐๐) / ๒] X ๑๒)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๗๘๗,๖๐๐
๓๔	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๗๐-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑๕๕,๖๒๐ ([(๗,๗๕๐ + ๕๕,๕๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๒๐
๓๕	นายนิพนธ์ สุริยะสิงห์	ปวช.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชฐ.	๗๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชฐ.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๓๖	นายชัชวาลย์ อติจินทร์พงษ์	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑๕๓,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐ X ๑๒)	-	๑๖,๐๒๐ (๑,๓๓๕ X ๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๓๗	นางสาวอำนวยการ ปิยะธนา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐
๓๘	นายเอกพงษ์ ทรมเป	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๘๔๐
๓๙	นายวิระยุทธ ไชโย	ม.๖	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำ)	(ทั่วไป)	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำ)	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

๔๐	ว่าง	-	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำ)	(ทั่วไป)	-	คนงาน (สถานีสูบน้ำ)	(ทั่วไป)	๑๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๒๑)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	กำหนดเพิ่ม
๔๑	นางสาวรุธิร์นิม สระแก้ว	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๔๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๐,๖๐๐
๔๒	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (๓๑,๕๕๐ + ๕๐,๓๕๐) / ๒ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๖๐๐
๔๓	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๒๒๐ ((๓,๓๕๐ + ๓๗,๕๕๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐
๔๔	ว่าง	-	๗๐-๒-๐๘-๒๖๐๕-๐๐๑	โภชนากร	ป.ง./ช.ง.	๗๐-๒-๐๘-๒๖๐๕-๐๐๑	โภชนากร	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐ ((๓,๘๕๐ + ๓๐,๓๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๕๐๐
๔๕	นางเยาวลักษณ์ แสนยา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๔๖	นางลำซวัลย์ อ่อนพุทธา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๖	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๔๗	นางสาวมณรัตน์ คำตา	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	ค.ศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	-	เงินอุดหนุน	-	-	-
๔๘	นายศุภสวัสดิ์ เทพคู่	ปริญญาโท	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๔๙	นายบรรพต เทพคู่	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	ค.ศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๕๐	นางสมพร ตอนทอง	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๕๑	นาย योगยพ สาครขันธุ์	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	ช.ก.	เงินอุดหนุน	-	-	-
๕๒	นางสาวศิริ สีลา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๕,๐๐๐ (๑๒๕๐ X ๑๒)	-	-	-
๕๓	นางสาวภาวดี ทองอุทา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๕,๗๒๐ (๓๖๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และเงินรายได้
๕๔	นางหนูแดง มุจรินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๘๓,๒๕๐ (๖,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และเงินรายได้

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

๕๕	นางสุภัททา มูลสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๘๑,๒๔๐ (๖,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และเงินรายได้
๕๖	นางบุญมี จันทร์โนนแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๑๓๗,๒๒๐ (๑๔,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน และเงินรายได้
๕๗	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	เงินอุดหนุน	-	-	ยุบเลิก
๕๘	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	เงินอุดหนุน	-	-	ยุบเลิก
๕๙	นางสาวทศิศากร แต้หล้า	ปวส.	-	ผ.จพง.ธุรการ		-	ผ.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	๑๖๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๖๐	นายธนากร ศรีภูธร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารการ		-	ผ.นักรับราชการ	ภารกิจ	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐
๖๑	นางรุจิรา จงกระโทก	ปริญญาโท	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการชุมชน	ต้น	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.กองสวัสดิการชุมชน	ต้น	๔๘๖,๓๒๐ (๒๖,๖๖๐ X ๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๙,๓๒๐
๖๒	นางสาวภาณุมาศ หวานนอก	ปริญญาโท	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๕๐๙,๒๒๐ (๔๒,๔๓๐ X ๑๒)	๓๙,๐๐๐ (๓,๒๕๐ X ๑๒)	-	๕๔๘,๒๒๐
๖๓	ว่าที่ร้อยตรีฤกษ์ณะ สิงห์ดีวง	ปริญญาตรี	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปอ./ชก.	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปอ./ชก.	๒๓๘,๕๖๐ (๑๗,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๘,๕๖๐
๖๔	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปอ./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖๕	นายพูนผล พันธุ์แน่น	ปริญญาตรี	-	ผ.จพง.พัฒนาชุมชน		-	ผ.จพง.พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑๗๙,๒๔๐ (๑๔,๙๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๔๐
๖๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ภารกิจ	๓๓๓,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๑,๘๒๐ (๒,๗๘๕ X ๑๒)	กักตุนเงิน
๖๗	ว่าง	-	๗๐-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปอ./ชก.	๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปอ./ชก.	๓๕๕,๒๒๐ (๒๙,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านค้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลบ้านค้อตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลบ้านค้อ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบ้านค้อ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตฟรีที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็พเพจ เว็บไซต์หลักของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลบ้านค้อ ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีขีดความสามารถในการให้บริการทุกด้านที่โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และเทศบาลได้ของงบประมาณจากหน่วยอื่น ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนพื้นที่ และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานในด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลบ้านค้อจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านค้อ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลบ้านค้อเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ฯลฯ ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลบ้านค้อประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลบ้านค้อ

เทศบาลตำบลบ้านค้อได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านค้อที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลบ้านค้อในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง 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 และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑. ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเล็งประมาลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างอาจขัดประมาลจริยธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒. ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓. หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครอง
ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔. หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุน
ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕. ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ
หรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหา
ผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒. ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล
และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔. ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ
มีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕. ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำในหน้าที่เสียหาย

๓.๗. ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของ
ตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘. ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่
ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙. เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้
หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐. ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือ
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑. ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้
ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑. ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจ ให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒. ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓.ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔.ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕.ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖.ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗.ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑.ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒.เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าว พร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓.ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการ ในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔.ในกรณีที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗.ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ และประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘.ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม 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 การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔. ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕. ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗. ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘. สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙. ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑. เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑. ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒. ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓. เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔. ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕. ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑. ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็ม
กำลังความสามารถ

๘.๒. ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความ
ประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓. ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและ
มาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔. อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็ม
กำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕. ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน
หรือของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่
ของพนักงานอื่นโดยมิชอบ

๘.๖. ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติ
ในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗. เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้ง
ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘. ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย
หรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการ
ตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙. ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่
สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่
เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลา ได้ผลลัพธ์
ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์
สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑. ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน
โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์
ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑.จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒.เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบถด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย พนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓.เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด

๙.๔.ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖.มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘.รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐.รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑. ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒. ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑. ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒. สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกัน หลีกเลียงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓. การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สู่การปฏิบัติ

๑๐.๔. ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑. บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน

ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบ้านค้อ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓. บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลบ้านค้อ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลบ้านค้อในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔. บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค้อ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจ ของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังเทศบาล ในห้วง ระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ เทศบาลตำบลบ้านค้อได้สิ้นสุดการบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านค้อ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรศกษาย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อแล้ว จึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านค้อ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค้อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทองม้วน ดอนน้อยหน้า)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค้อ

"ดินแดนแห่งความสุข"



เทศบาลตำบลบ้านค้อ
สำนักงาน เลขที่ ๑๕๐ ม.๒ ต.บ้านค้อ
อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู ๓๙๑๕๐
โทร. ๐๔๒-๓๑๕๗๙๓
แฟกซ์. ๐๔๒-๓๑๕๗๙๓
www.ban-khor.go.th