

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลบ้านโคก

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านโคก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโคก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโคก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามัญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.อุดรธานี) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบ้านโคกให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโคก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านโคก เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านโคก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านโคก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบ้านโคก เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และข้าราชการผู้รับผิดชอบการบริหารงาน บุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการหรือผู้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านโคก ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐)ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านโคก เพื่อให้ การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านโคก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัด อุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังพล supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑.การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมเป็นไปอย่างประหยัดและประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒.การจัดสรรบุคลากรแต่ละส่วนราชการให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลบ้านโคก จึงต้องวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) เพื่อประเมินสภาพการณ์ในปัจจุบันและโอกาสด้านต่างๆในอนาคต การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๑.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๑.๓ ประชาชนบางส่วนมีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ๑.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- ๑.๕ ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
- ๑.๗ ปัญหาขาดแคลนที่ทำกิน

#### ๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ สถานที่ออกกำลังกาย ไม่เพียงพอ
- ๒.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๒.๓ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ การเล่นเกมพนัน
- ๒.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๒.๖ ปัญหาผู้สูงอายุ,ผู้พิการ
- ๒.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน

#### ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ทั้งถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ๓.๓ ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินในบางส่วน

#### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

#### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง

- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวณ หรือเหตุรำคาญ
- ๕.๔ หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
  - ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
  - ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
  - ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
  - ๖.๔ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง
- ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
  - ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
  - ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
  - ๗.๔ ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๘.๑ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
  - ๘.๒ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
  - ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๘.๔ ป่าไม้ถูกทำลายจากไฟป่า ที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุก
- ๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ
  - ๙.๑ ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาอุทกภัย ภัยธรรมชาติจากน้ำท่วมซ้ำซาก
  - ๙.๒ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่น

ข้างเคียง

## สรุป การวิเคราะห์(SWOT)ตำบลบ้านโคก

### จุดแข็ง Strengths

๑. สภาพทางภูมิศาสตร์ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ดอนสภาพดินหลายชุดดินแต่พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ทำการเกษตรปลูกพืช/เลี้ยงสัตว์ตามความเหมาะสมในการประกอบอาชีพของประชาชน พื้นที่บางส่วนชุ่มน้ำใกล้แหล่งน้ำ เหมาะกับการทำนาปรังได้เป็นอย่างดี
๒. ด้านเศรษฐกิจการประกอบอาชีพที่หลากหลายของประชาชนการปลูกข้าวปลูกอ้อย ปลูกกล้วยหอมทอง ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลังมีศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงพืชสวนครัว ฯลฯ
๓. สังคมความเป็นอยู่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมีกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ชนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมภูมิปัญญาชาวบ้านส่งเสริมการเรียนรู้การให้บริการของหน่วยงานรัฐ
๔. ด้านแหล่งน้ำมีห้วยหนองคลองอ่างเก็บน้ำมีการพัฒนาพอสมควรนำมาใช้ประโยชน์ได้บางส่วน
๕. ด้านสาธารณสุขมีกาพัฒนาให้ความรู้แก่ประชาชนจาก รพสต. อสม.เผยแพร่ความรู้สุขภาพพื้นฐาน การกำจัดลูกน้ำยุง วัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
๖. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีการพัฒนาตามสมควรเช่นถนนเชื่อมหมู่บ้าน เส้นทางขนส่งสินค้าการเกษตร ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร เหมืองฝาย กักเก็บน้ำ ประปาหมู่บ้าน

### จุดอ่อน Weakneses

๑. สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ดอนสภาพแห้งแล้งในฤดูแล้งไม่มีคลองส่งน้ำไม่มีแหล่งน้ำใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพโดยอาศัยน้ำฝนตามธรรมชาติจะอำนวย
๒. การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมขาดการรวมตัวกันเป็นสหกรณ์ไม่มีอำนาจต่อรองกับพ่อค้า
๓. สภาพทางสังคมชอบสนุกรื่นเริง การพนัน การเมืองซื้อสิทธิขายเสียง หน่วยงานรัฐคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาลค่อนข้างต่ำ
๔. ยาเสพติดเป็นปัญหาเนื่องจากพื้นที่ใกล้กับ สปป.ลาว เป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติดจาก สปป.ลาว เข้าสู่ประเทศไทยยากต่อการควบคุม ยาเสพติดระบาดในพื้นที่
๕. โครงสร้างพื้นฐานงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอที่จะมาพัฒนาด้านถนนหนทางประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์แหล่งน้ำ ฯลฯ

### โอกาส Opportunities

๑. ปลุกจิตสำนึกผู้บริหารหน่วยงานของรัฐให้ตระหนักในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลพัฒนาจิตใจของผู้บริหารให้มีความสำนึกที่ดีเพิ่มมากขึ้นในหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ
๒. โอกาสการพัฒนาต่อยอดการพัฒนาอาชีพของประชาชนจากศูนย์เรียนรู้ที่มีอยู่ และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๓. นโยบายผู้บริหารสนับสนุนให้ทุกคนศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ
๓. ระเบียบ กฎหมาย ประกาศ พระราชบัญญัติ รัฐธรรมนูญ ที่ส่งผลต่อการปกครองท้องถิ่น
๔. การพัฒนาบริการให้กับประชาชน
๕. การบริการรถดูสิ่งปฏิกูล
๖. ผลิตภัณฑ์ชีวภาพอัดเม็ด

### อุปสรรค Threats

๑. ขาดแคลนน้ำที่จะใช้เพื่อการเกษตร (ปัจจุบันอาศัยน้ำฝนจากธรรมชาติ)
๒. ขาดงบประมาณในการขุดลอกห้วยหนองคลองแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน
๓. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท่อส่งน้ำจากแหล่งน้ำใหญ่ไปเติมอ่างเก็บที่สูงเพื่อส่งน้ำให้พื้นที่การเกษตร(สร้างสถานีสูบน้ำจากอ่างวังช้างไปเติมอ่างเก็บน้ำห้วยเสือเือกปล่อยไปพื้นที่เกษตรทุ่งสีขา)
๔. ขาดระบบในการจัดการบริหารน้ำ

### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้เทศบาลตำบลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเส้นทางการคมนาคมลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ประปาหมู่บ้าน ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่ตื้นเขิน ขุดลอกอ่างเก็บน้ำเพื่อเป็นแหล่งน้ำดิบผลิตน้ำประปา ท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมบ่อ โดยเฉพาะในฤดูฝน

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามัญ

เทศบาลสามัญสามารถ วิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มีอำนาจหน้าที่แบ่งงานได้เป็น ๗ ด้าน และให้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในโครงการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดการดูแลสถานีขนส่งทางบก
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้ามตามความต้องการของประชาชน

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓. การป้องกันโรคระบาด การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๗. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
๘. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๙. การจัดให้มีสุสาน และ ฌาปนสถาน
๑๐. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๑๑. การจัดให้มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน การรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  ๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
  ๓. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  ๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  ๕. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามกฎหมายนโยบายรัฐบาล
  ๖. ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
๑. การจัดทำแผนพัฒนาตำบลและประสานการจัดทำแผนกับอำเภอ จังหวัด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. เทศพาณิชย์
๕. การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล
๖. การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการกระทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นอื่นหรือจากสหการ

#### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การสร้างบ่อบำบัดสิ่งปฏิกูลเพื่อกำจัดสิ่งปฏิกูลรักษาสิ่งแวดล้อม
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆจากการเผาป่า

#### **๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษางานประเพณีท้องถิ่น บุญมหาชาติ ทอดเทียนพรรษา บุญเบิกบ้าน เลี้ยงผีปู่ตาผีตาแฮก บุญข้าวจี่ บุญกฐิน บุญแจกข้าว จัดอบรมภัยจากยาเสพติด
๒. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
๓. การส่งเสริมกีฬาส่งงานประเพณี บุญเบิกบ้าน บุญบั้งไฟ บุญปราสาทผึ้ง
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์หรือสถานที่จัดเก็บงานศิลปะภูมิปัญญาชาวบ้านที่ควรอนุรักษ์
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

#### **๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนกิจการสภาหรือช่วยเหลือหน่วยงานราชการ รพสต. โรงเรียน กศน.
๒. สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาและอปท.อื่นหรือจัดกิจกรรมร่วมแข่งกีฬา การจัดแข่งขันทางวิชาการ

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบล

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านโคก จะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลบ้านโคก มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. การบริหารจัดการที่ดีตามแนวทางรัฐบาล
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน



๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตส่งเสริมอาชีพ
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๘. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. ส่งเสริมการทำนาปรัง
๑๐. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน

### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลบ้านโคก กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรากำลัง

ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านโคก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้อัตรากำลังในส่วนราชการบางส่วนยังต้องมีความจำเป็นที่ต้องจัดหาคนลงสู่ตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบรวมไปถึงให้ได้บุคลากรที่มีความชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** เทศบาลตำบลบ้านโคกกำหนดส่วนราชการที่มีอยู่ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

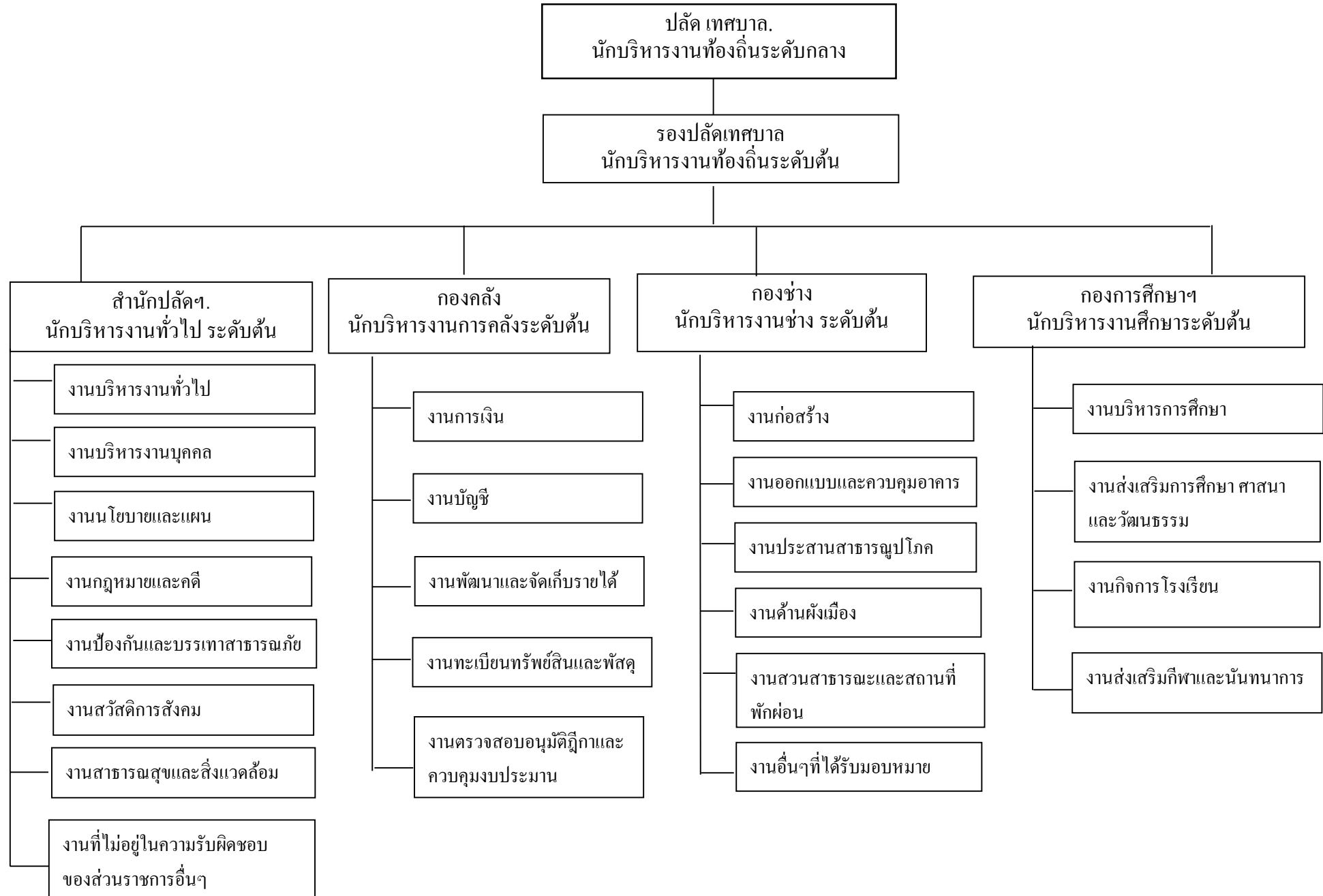
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการอื่นๆ</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๕ งานตรวจสอบอนุมัติฎีกาและควบคุมงบประมาณ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานด้านผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานด้านสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อน</p> <p>๓.๖ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการอื่นๆ</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๕ งานตรวจสอบอนุมัติฎีกาและควบคุมงบประมาณ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานด้านสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานด้านผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานด้านสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อน</p> <p>๓.๖ งานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>ของ</p>

### หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก. จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
เทศบาลตำบลบ้านโคก  
อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงสร้างของส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านโคก.



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านโคก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติทั่วไป และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลบ้านโคกยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านโคกจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

### ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

### ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือขอรับความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

### ๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ข้าราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง (เทศบาล) มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลบ้านโคก อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี  
(ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	อัตรากำลัง	จะต้องใช้ในช่วง						
	เดิม	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑		-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑			-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันฯระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปง/ขง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	ว่าง
คนงานตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	อัตรากำลัง	จะต้องใช้ในช่วง						
	เดิม	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ปก/ชง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเดิม ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเดิม ว่าง
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	๒	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>	<b>๕๙</b>				



(บัวลา ตูจันโต)

นักทรัพยากรบุคคล



(นางชนิตา สอนบุญมี)

ปลัดเทศบาลตำบลบ้านโคก



