

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด และคณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนั้นจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติ เทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบล มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียดเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองบัวตะเกียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

ลักษณะทั่วไปและประวัติความเป็นมาของพื้นที่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีที่ทำการตั้งอยู่เลขที่ ๒๒๒ หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากตัวที่ว่าการอำเภอด่านขุนทด ระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดนครราชสีมาไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๗๐.๗๓ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพฯ ระยะทางประมาณ ๒๖๐ กิโลเมตร

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยอาศัยตามความในมาตรา ๔๐ และ มาตรา ๔๑ แห่ง พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิเรียกร้องหนี้ต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลหนองบัวตะเกียดไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวตะเกียด

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติ พ.ศ.๒๕๕๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เป็นเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และโอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้อง หนี้ พนักงานเทศบาลตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โอนไปเป็นของเทศบาลตำบลที่จัดตั้งขึ้น

อาณาเขต เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีอาณาเขต ดังนี้
 ทิศเหนือ ติดกับเขตตำบลบ้านแปรง และตำบลหนองไทร
 ทิศใต้ ติดกับตำบลด่านขุนทด
 ทิศตะวันออก ติดกับตำบลโนนเมืองพัฒนาและตำบลหนองบัวละคร
 ทิศตะวันตก ติดกับตำบลพันชนะ และตำบลกุดพิमान

เนื้อที่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีพื้นที่ประมาณ ๗๐.๗๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๔,๐๖๕ ไร่

หมู่/ชุมชน	บ้าน	เนื้อที่ (ไร่)	อันดับ
๑	หนองบัวตะเกียด	๔,๔๓๐	๓
๒	ห้วย	๒,๔๐๓	๑๐
๓	กุดน้ำใส	๑,๕๓๘	๑๒
๔	ดอนมุกมัน	๔,๔๘๐	๒
๕	หนองกระเทียมใต้	๓,๙๕๐	๕
๖	สระขี้ตุน	๓,๗๗๓	๗
๗	โคกน้อย	๑,๖๐๐	๑๑
๘	โนนระเวียง	๒,๖๘๖	๘
๙	จะบุ	๔,๕๓๒	๑
๑๐	ใหญ่	๒,๕๑๘	๙
๑๑	ใหม่โนนระเวียง	๓,๘๔๖	๖
๑๒	สามกลุ่มพัฒนา	๑,๓๓๐	๑๔
๑๓	สระสมบูรณ์	๔,๑๗๗	๔
๑๔	ห้วยใหม่	๑,๕๐๓	๑๓
๑๕	เมืองตะโก	๑,๒๑๕	๑๕

การใช้ที่ดินทางการเกษตร

หมู่/ชุมชน	บ้าน	ทำนา (ไร่)	พืชไร่ (ไร่)	พืชสวน (ไร่)
๑	หนองบัวตะเกียด	๓,๗๑๒	๓๓๑	๑๐
๒	ห้วย	๑,๘๗๘	๒๗๔	๒๐
๓	กุดน้ำใส	๑,๑๔๘	๖๔	๑๐
๔	ดอนมุกมัน	๓,๓๑๐	๑,๐๑๑	๑๐
๕	หนองกระเทียมใต้	๒,๐๙๔	๑,๕๙๑	๑๕
๖	สระขี้ตุน	๖๐๑	๒,๓๐๒	๓๐
๗	โคกน้อย	๗๖๒	๖๓๑	๘
๘	โนนระเวียง	๑,๓๒๑	๑,๒๗๙	๒
๙	จะบุ	๑,๗๘๖	๒,๒๔๖	๕
๑๐	ใหญ่	๑,๙๑๙	๖๐	๑๕
๑๑	ใหม่โนนระเวียง	๑,๖๒๒	๑,๙๑๕	๑๐
๑๒	สามกลุ่มพัฒนา	๖๖๐	๖๒๗	๓
๑๓	สระสมบูรณ์	๑,๔๑๗	๒,๖๗๗	๒๕
๑๔	ห้วยใหม่	๑,๑๖๕	๑๓๐	๘
๑๕	เมืองตะโก	๗๐๑	๔๓๑	๑๒

ภูมิประเทศ ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีลำน้ำ มีบึง, หนอง, อ่างเก็บน้ำและฝาย ตำบลหนองบัวตะเกียด พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการทำพืชสวน ทำพืชไร่ มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป มีรูปลักษณะเป็นที่ราบลอนคลื่น ส่วนใหญ่เป็นที่ราบทางการเกษตร

ประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๘,๗๔๘ คน แยกเป็นชาย จำนวน ๔,๒๕๐ คน หญิง จำนวน ๔,๔๙๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๒๔ คน/ตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๘๒๕ ครัวเรือน

จำนวนหมู่บ้าน/ประชากร
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน/ชุมชน	ครัวเรือน	รวม	ชาย	หญิง	ผู้นำ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
๑	หนองบัวตะเกียด	๒๓๑	๙๕๗	๔๗๐	๔๘๗	นายชัชวาล มะเตือชุมพร
๒	ห้วยใหญ่	๑๕๐	๖๑๓	๒๙๙	๓๑๔	นายขุนชาญ ประกอบบรรการ
๓	กุดน้ำใส	๒๒๓	๗๖๙	๓๖๐	๔๐๙	นางวัชรีย์ สัจจาวัฒนา
๔	ดอนมุกมัน	๑๗๗	๗๓๔	๓๖๐	๓๗๔	นายศรีไชย นามขุนทด
๕	หนองกระเทียมใต้	๑๖๕	๖๒๓	๓๐๒	๓๒๑	นายสมใจ เปียสันเทียะ
๖	สระขี้ต้อน	๑๑๕	๔๕๓	๒๓๐	๒๒๓	นางบุญสมเืองขุนทด
๗	โคกน้อย	๗๘	๓๐๓	๑๔๗	๑๕๖	นายสิริศักดิ์ สระขุนทด
๘	โนนระเวียง	๑๓๔	๕๑๔	๒๓๗	๒๗๗	นายพล สีทองกลาง
๙	จะบู่	๑๘๔	๗๕๒	๓๖๖	๓๘๖	นายพิเชษฐ ภูมมะลา
๑๐	ใหญ่	๒๐๑	๗๙๕	๓๙๑	๔๐๔	นายวิวัฒน์ บอขุนทด
๑๑	ใหม่โนนระเวียง	๑๗๖	๗๑๖	๓๔๓	๓๗๓	นายเข้ม ใจชอบสันเทียะ
๑๒	สามกลุ่มพัฒนา	๔๙	๑๗๘	๘๓	๙๕	นายมาลี ต่ายสันเทียะ
๑๓	สระสมบูรณ์	๑๔๑	๖๔๒	๓๑๘	๓๒๔	นายอนันต์ สุขขุนทด
๑๔	ห้วยใหม่	๑๑๓	๔๓๗	๒๐๑	๒๓๖	นายธวัชชัย คำเสมอ
๑๕	บ้านเมืองตะโก	๖๔	๒๖๓	๑๓๐	๑๓๓	นายอุดม พาขุนทด
รวม		๒,๒๐๒	๘,๗๕๐	๔,๒๓๔	๔,๕๑๖	

(๑) สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพประชากรในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกี่ยวกับเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ ๗๕ ของประชากรทั้งหมด เพราะสภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ราบลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย เหมาะแก่การทำไร่ข้าวโพด มันสำปะหลัง พริก ทำให้ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำไร่นา รับจ้างทั่วไป โดยจะมีอาชีพรับจ้างหลังจากเสร็จฤดูเก็บเกี่ยวในเขตกรุงเทพฯ จังหวัด และอำเภอ นอกนั้นประกอบอาชีพ ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว รับราชการ ฯลฯ

หน่วยธุรกิจ/ในเขตเทศบาลตำบล

- ธนาคาร	๑	แห่ง
- โรงแรม	-	แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ (ปตท.)	๑	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
- โรงสีข้าว	๑๐	แห่ง

(๒) สภาพทางสังคม

โรงเรียนประถมศึกษา ๙ แห่ง (ขยายโอกาสถึง ม.๓ จำนวน ๑ แห่ง)

๑. โรงเรียนบ้านหนองบัวตะเกียด (ขยายโอกาสถึง ม.๓)	ที่ตั้งหมู่ที่ ๑๐ บ้านใหญ่
๒. โรงเรียนบ้านห้วยใหญ่	ที่ตั้งหมู่ที่ ๒ บ้านห้วยใหญ่
๓. โรงเรียนบ้านกุดน้ำใส	ที่ตั้งหมู่ที่ ๓ บ้านกุดน้ำใส
๔. โรงเรียนบ้านดอนมุกมัน	ที่ตั้งหมู่ที่ ๔ บ้านดอนมุกมัน
๕. โรงเรียนบ้านหนองกระเทียมใต้	ที่ตั้งหมู่ที่ ๕ บ้านหนองกระเทียมใต้
๖. โรงเรียนบ้านสระขี้ตุน	ที่ตั้งหมู่ที่ ๖ บ้านสระขี้ตุน
๗. โรงเรียนบ้านเมืองตะโก	ที่ตั้งหมู่ที่ ๗ บ้านเมืองตะโก
๘. โรงเรียนบ้านโนนระเวียง	ที่ตั้งหมู่ที่ ๘ บ้านโนนระเวียง
๙. โรงเรียนจะบุ	ที่ตั้งหมู่ที่ ๙ บ้านจะบุ

- โรงเรียนมัธยมศึกษา - แห่ง

- โรงเรียนอาชีวศึกษา - แห่ง

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน /ห้องสมุดชุมชน ๑๓ แห่ง

(๓) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ตำบลหนองบัวตะเกียดมีวัดและสำนักสงฆ์ จำนวน ๙ แห่ง ดังนี้

๑. วัดบ้านหนองบัวตะเกียด	ที่ตั้งหมู่ที่ ๑๐ บ้านใหญ่
๒. วัดบ้านห้วยใหญ่	ที่ตั้งหมู่ที่ ๒ บ้านห้วยใหญ่
๓. วัดบ้านกุดน้ำใส	ที่ตั้งหมู่ที่ ๓ บ้านกุดน้ำใส
๔. วัดบ้านดอนมุกมัน	ที่ตั้งหมู่ที่ ๔ บ้านดอนมุกมัน
๕. วัดบ้านหนองกระเทียมใต้	ที่ตั้งหมู่ที่ ๕ บ้านหนองกระเทียมใต้
๖. วัดบ้านสระขี้ตุน	ที่ตั้งหมู่ที่ ๖ บ้านสระขี้ตุน
๗. สำนักสงฆ์บ้านเมืองตะโก	ที่ตั้งหมู่ที่ ๗ บ้านโคกน้อย
๘. วัดบ้านโนนระเวียง	ที่ตั้งหมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่โนนระเวียง
๙. วัดบ้านจะบุ	ที่ตั้งหมู่ที่ ๙ บ้านจะบุ

(๔) สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ	- แห่ง
- ศูนย์สุขภาพชุมชนประจำตำบล/หมู่บ้าน	๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน	- แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๙๖	

(๕) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	- แห่ง
- สถานีดับเพลิง	- แห่ง
- ป้อมยามตำรวจ	- แห่ง

(๖) การบริการพื้นฐาน

สภาพทางคมนาคมมีการคมนาคมทางบกประเภทเดียวเส้นทางคมนาคมจากหมู่บ้านมายังที่ทำการเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นเส้นทางลูกรัง ลาดยาง คอนกรีต ซึ่งสะดวกในการสัญจรในฤดูร้อน ฤดูหนาว ส่วนในฤดูฝนเส้นทางคมนาคมจะลำบาก การคมนาคมภายใน หมู่บ้านในตำบลหนองบัวตะเกียดมีเส้นทางดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน ลาดยาง ๑ สาย ได้แก่ สาย ๒๐๑ ถนนสีคิ้ว - ชัยภูมิ
- ถนนทางหลวงชนบท ลาดยาง ๒ สาย ได้แก่ ถนนบ้านโคกน้อย - เจริญผล และถนนหนองบัวตะเกียด - หนองบัวละคร
- ถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านใหม่โนนระเวียง, บ้านหนองกระเทียมใต้, บ้านสระขี้ตุน, บ้านโคกน้อย, บ้านสระสมบูรณ์, บ้านดอนมุกมัน, บ้านโนนระเวียง, บ้านดอนมุกมัน, บ้านห้วยใหญ่, บ้านกุดน้ำใส, บ้านใหญ่, บ้านจะบู่, บ้านหนองบัวตะเกียด, บ้านโนนระเวียง
- ถนนลูกรังในหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านสามกลุ่มพัฒนา, เมืองตะโก
- ถนนหินคลุกในหมู่บ้าน ได้แก่ บ้านหนองบัวตะเกียด, บ้านดอนมุกมัน
- มีรถยนต์โดยสารแล่นผ่านหลายสายได้แก่ สายเลย - กรุงเทพฯ, ชัยภูมิ - กรุงเทพฯ, หนองบัวลำภู - กรุงเทพฯ นอกจากนี้ยังมีรถประจำทางวิ่งระหว่าง ด้านขุนทด - หนองบัวโคก และ ราชสีมา - ถ่านารายณ์

(๗) ด้านการบริการสาธารณะ

- | | | |
|----------------------|----|------|
| - ตู้ไปรษณีย์ | - | แห่ง |
| - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ | ๑๕ | แห่ง |

(๘) การโทรคมนาคม

- | | | |
|----------------------------------|---|------|
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขชั่วคราว | - | แห่ง |
| - สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ | - | แห่ง |

(๙) การไฟฟ้า

ประชากรตำบลหนองบัวตะเกียดมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้านแต่ยังไม่ครบทุก หลังคาเรือน แต่บางส่วนต้องพ่วงกับเพื่อนบ้าน และขาดไฟฟ้าสาธารณะบางส่วน ซึ่งจำเป็นจะต้องขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่างๆ ได้ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

(๑๐) ระบบประปา

มีระบบประปา ๗ แห่ง คือ

- | | | |
|--|---------------|---------------|
| ๑. ประปาหมู่บ้านหนองบัวตะเกียด (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๑ |
| ๒. ประปาหมู่บ้านห้วยใหญ่, บ้านห้วยใหม่ (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๒, ๑๔ |
| ๓. ประปาหมู่บ้านกุดน้ำใส (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๓ |
| ๔. ประปาหมู่บ้านดอนมุกมัน (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๔ |
| ๕. ประปาหมู่บ้านหนองกระเทียมใต้ (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๕ |
| ๖. ประปาหมู่บ้านสระขี้ตุน, บ้านสระสมบูรณ์ (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๖, ๑๓ |
| ๗. ประปาหมู่บ้านโคกน้อย (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๗ |
| ๘. ประปาหมู่บ้านโนนระเวียง, บ้านใหม่โนนระเวียง (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๘, ๑๑ |
| ๙. ประปาหมู่บ้านจะบู่ (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๙ |
| ๑๐. ประปาหมู่บ้านใหญ่ (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๑๐ |
| ๑๑. ประปาหมู่บ้านสามกลุ่มพัฒนา (ตต.หนองบัวตะเกียด) | บริการประชาชน | หมู่ที่ ๑๒ |

(๑๑) ทรัพยากรดิน

พื้นที่ในบริเวณตำบลหนองบัวตะเกียด มีลักษณะดิน โดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทรายมีพื้นที่นาบางส่วน เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่ไร่ ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีความเหมาะสมสำหรับการปลูกข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง พริก และอ้อย

(๑๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ

แหล่งน้ำในเขตตำบลหนองบัวตะเกียดส่วนใหญ่เป็นลำคลอง และลำห้วยเล็ก ๆ ซึ่งมีอยู่หลายสาย แต่มีคลองและลำห้วยหลักอยู่ ๒ สาย และมีหนองน้ำขนาดย่อมอยู่ ๗ แห่ง ซึ่งส่วนมากประชาชนจะใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำธรรมชาติในด้านการเกษตรมากที่สุด โดยจะจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับการปรับปรุงแหล่งน้ำให้เก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้งให้มากที่สุด

- ลำน้ำ, ลำห้วย	๒	สาย
- บึง, หนองและอื่นๆ	๗	แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและสามารถใช้งานได้

- ฝาย	๔	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๒๕	แห่ง
- บ่อน้ำบาดาล	๕	แห่ง

(๑๓) ข้อมูลอื่นๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ป่าสงวน	๑,๓๐๖	ไร่
- ป่าสาธารณะประโยชน์	๑,๕๖๙	ไร่

มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๒	รุ่น	จำนวน	๑๕๐	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	๑	รุ่น	จำนวน	๕๘	คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๑	รุ่น	จำนวน	๑๐๐	คน

(๑๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนา

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้งองค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่

(๒) สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีจิตใจ และสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงของชุมชนและสังคม แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน ยาเสพติด และการอบของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัวได้อย่างอบอุ่น

(๔) พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

๑) ทิศทางการพัฒนา

(๑) พื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรตลอดจนประชาชนในพื้นที่ สร้างความปรองดอง สมานฉันท์ปลูกฝังให้มีความสำนึกรักชาติ ศาสนา และสถาบัน ของทุกภาคส่วนในเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

(๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปด้วยความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่ อย่างจำกัด จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากร ในเทศบาลและประชาชนในเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตบุคลากรในสำนักงานและประชาชนในพื้นที่ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสบำรุงรักษา ปรับปรุงแม่น้ำลำคลอง ไฟฟ้าส่องสว่างขยายเขตประปา ไฟฟ้า ให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนอัตรากำลังคน เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเสริมสร้างและส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๒) สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ปี ๔ ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แยกออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขใตตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ ได้ทั้งหมด

- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

๓) ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒๐

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

เศรษฐกิจพอเพียง พัทธกิจสิ่งแวดล้อม ถึงพร้อมวัฒนธรรมนำสุขอนามัย ใฝ่ใจการศึกษา ร่วมใจสามัคคี มีส่วนร่วมในการปกครอง”

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนา ท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทาง

ในการบรรลุปพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

๔) การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
๗. ประชากรมีรายได้น้อย
๘. ปัญหาดินเค็ม ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล
๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง ดินเค็ม
๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้ารังซีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม
๔. ความผันผวนของสินค้า

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “เศรษฐกิจพอเพียง พึ่งพิงสิ่งแวดล้อม ถึงพร้อมวัฒนธรรมนำสุขอนามัย ใฝ่ใจการศึกษา ร่วมใจสามัคคี มีส่วนร่วมในการปกครอง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองบัวตะเกียดเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองบัวตะเกียด ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓. ด้านพัฒนาบุคลากรและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนบุคลากร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเสริมสร้างและส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดูแลสังคมและชุมชนด้านสาธารณสุขดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีปัญหาท้องถิ่น

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายใน เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาล มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดจำนวน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชุมชนน่าอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลหนองบัวตะเกียด ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวยุคใหม่และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ
๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสังคมให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและพัฒนาคมนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบต่อวัฒนธรรม
๘. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และยึดหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำรงชีวิตและค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง
๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น
๕. จำนวนข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงานอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสืบสานประเพณี วัฒนธรรม

เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางด้านศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารการจัดการภายในเทศบาลให้มีความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง แลงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในกองคลัง
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจทั้ง ๒ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลหนองบัวตะเกียดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่ง เป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร ดังนี้

“เศรษฐกิจพอเพียง พึ่งพิงษ์สิ่งแวดล้อม ถึงพร้อมวัฒนธรรมนำสุขอนามัย ใฝ่ใจการศึกษา ร่วมใจสามัคคี มีส่วนร่วมในการปกครอง”

๒. ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๑๐ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

๑.๑ ประสานและบริหารการจัดการน้ำ ตามพระราชดำริขอพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อปี ๒๕๓๘ เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ

๑.๒ พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำสงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตร

๓.๑ พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพเพื่อเกษตรกรจะได้เพิ่มผลผลิต โดยส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๒ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนเพื่อเกษตรกรในหมู่บ้าน (อกม.) หารูปแบบใหม่ๆ ปรับปรุงรูปแบบเก่าให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นผู้นำการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นที่มีคุณภาพ

๔.๒ ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและดำเนินการให้เกิดกองทุน หรือจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการพัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงตลอดถึงการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพที่เหมาะสมเพื่อพึ่งตนเอง เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๕.๑ สนับสนุนการจัดตั้งกองทุน และเพิ่มสวัสดิการเพื่อพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.)

๕.๒ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในระดับหมู่บ้านและชุมชน ให้มีสุขภาพแข็งแรงโดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างคุณภาพชีวิตพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

๖.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรแหล่งท่องเที่ยว และพื้นที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของประชาชน

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนาวัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

๗.๑ พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมลานกีฬาชุมชนและจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ ตั้งแต่ระดับหมู่บ้านจนถึงระดับจังหวัด เพื่อให้เยาวชน นักเรียนนักศึกษา เกิดความสนใจและมีแรงจูงใจในกิจกรรมกีฬา รวมถึงการสร้างความเป็นเลิศทางด้านกีฬาสู่กีฬาอาชีพในระดับชาติและนานาชาติ

๘) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

๘) ยุทธศาสตร์ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘.๑ ส่งเสริม และสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชน และสถานที่สำคัญ เพื่อสร้างความอบอุ่นใจและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘.๒ สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้าน และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนเจ้าหน้าที่รัฐ และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจรในชุมชน

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคเอกชน ในการพัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์

๑๐.๒ ส่งเสริม สนับสนุนและสร้างความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำระบบกำจัดขยะรวม เพื่อจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ

๓. เป้าประสงค์

- ๑) การคมนาคมขนส่งมีความพร้อมสามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- ๒) ระบบไฟฟ้า ประปา มีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๓) แหล่งน้ำตามธรรมชาติสามารถกักเก็บน้ำได้ในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์ ชุมชนสะอาดปราศจากขยะและมลพิษ
- ๕) เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๖) เด็กนักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศึกษาที่เพียงพอ
- ๗) ประชาชนสืบทอดศาสนา รักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามไว้
- ๘) บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน
- ๙) ประชาชนมีความรู้ด้านวิชาการในการประกอบอาชีพและเพิ่มมูลค่าสินค้า
- ๑๐) ประชาชนมีความรักใคร่สามัคคีกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- ๑๑) จัดฝึกอบรมสมาชิก อปพร.ให้ครบร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากร

๔. ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้น และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๕) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๖) ชุมชนในเขตเทศบาล น่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๗) การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

นโยบายการพัฒนา

- ๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
- ๓) พัฒนาและเตรียมบุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๔) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม เกิดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่มีคุณภาพสูงขึ้น โดยขอความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- ๕) ลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากลโดยความร่วมมือและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- ๖) ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๗) ส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์
- ๘) ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้เข้มแข็ง
- ๙) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๑๐) ส่งเสริม พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๑) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๑๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
- ๑๓) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่
- ๑๔) พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม)
- ๑๕) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การใช้ยาอย่างถูกต้อง การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์
- ๑๖) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน
- ๑๗) ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๑๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๑๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน ให้รองรับการปฏิบัติการกิจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

๒๐) นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร

๒๑) สนับสนุนบุคลากรในสังกัด ให้ได้รับการศึกษา อบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ การทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการบริการประชาชน และในการสื่อสารและร่วมมือกับประชาคมอาเซียน

๒๒) บูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สร้างประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชนในจังหวัดนครราชสีมา

๒๓) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒๔) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงาน มูลนิธิการกุศลและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๒๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ โดยสร้างความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒๖) สนับสนุนการฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความปลอดภัยและการจราจร

๒๗) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้ ความอุดมสมบูรณ์

๒๘) รณรงค์สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่นทุกระดับ

๒๙) จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓๐) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการ พนักงานจ้างทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บริการประชาชนและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓๑) ส่งเสริม สนับสนุนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามระเบียบและยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาท้องถิ่น และกำหนดอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างและพัฒนาระบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุน ข้าราชการ พนักงานจ้างฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สํารวจปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๑ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

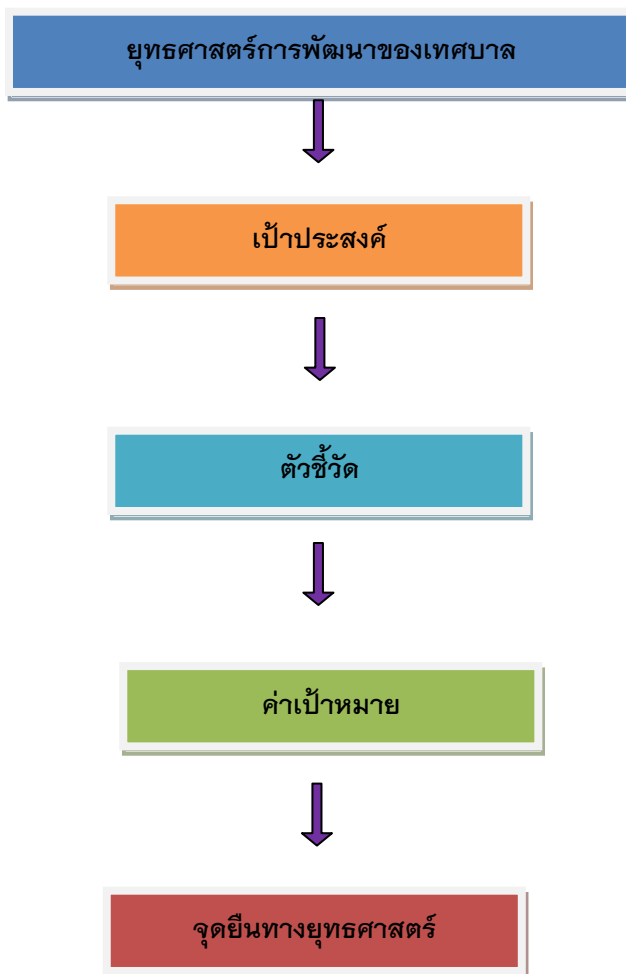
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ยเป็นวัยทำงาน - มีผู้นิยมมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
- เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว

- สถาบันสามารถบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและเทศบัญญัติท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย
- มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน
- มีการทำงานโครงการหลักประกัน

๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอร์รัปชัน
- โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนขาดประสิทธิภาพ
- บริการหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร ทำให้ได้คนไม่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กร เป็นระบบอุปถัมภ์ ระบบต่างตอบแทน
- การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมาก ทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด

๒. ข้อจำกัด (T : Threat)

- ⊗ ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่นตามภารกิจถ่ายโอน ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ⊗ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ⊗ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ⊗ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ⊗ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๓. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

- ๑) ปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาของสภาพพื้นที่เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีสภาพพื้นที่กว้าง หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกัน จึงทำให้เทศบาลจัดทำโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง

๒) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีถนนเชื่อมโยงกับชุมชนในเขตเทศบาล แต่ละสายในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตและถนนหินคลุก แต่ปัญหาการคมนาคมส่วนมากคือถนนชำรุด ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก

๓) ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มียระบบจัดเก็บน้ำ เพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้น้ำ

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ยังเป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีมีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากนี้เรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหา การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติโดยไม่มีการบำบัดน้ำเสียที่ถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๕) ปัญหาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอด่านขุนทดการให้บริการในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ยังไม่ครอบคลุม และสำหรับการให้บริการน้ำประปา ยังไม่ครอบคลุมทุกๆ พื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้บ้านเมืองมีความอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังในปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลสามัญ (ก.ท.จ.) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลตำบลเป็นอย่างดี เพราะ กท. (เดิม) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานในส่วนราชการ ในเทศบาลเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดต่อไป

เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีอัตรากำลังทั้งหมดดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

มีข้าราชการจำนวน ๗ คน

ข้าราชการตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ คน

ลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๔ คน

ลูกจ้างตามภารกิจตำแหน่งว่างจำนวน ๔ อัตรา

กองคลัง

มีข้าราชการจำนวน ๔ คน

ข้าราชการตำแหน่งว่างจำนวน ๒ อัตรา

ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน - คน

ลูกจ้างทั่วไปจำนวน - คน

กองช่าง

- มีข้าราชการจำนวน ๓ คน
- ข้าราชการตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา
- ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างทั่วไปตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุข

- มีข้าราชการจำนวน ๑ คน
- ข้าราชการตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง
- ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างทั่วไปจำนวน ๓ คน
- ลูกจ้างทั่วไปตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

- มีข้าราชการจำนวน ๑ คน
- ข้าราชการตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา
- ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างทั่วไปจำนวน - คน
- ครู คศ.๒ จำนวน ๒ คน
- ครู คศ.๑ จำนวน ๓ คน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๒ คน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กตำแหน่งว่างจำนวน ๓ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

- มีข้าราชการจำนวน ๔ คน
- ข้าราชการตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา
- ลูกจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างทั่วไปจำนวน - คน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- มีข้าราชการจำนวน ๑ คน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียดดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างของส่วนราชการดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด (มีฐานะเป็นกอง)

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล กำหนดเป็น ๖ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. โครงสร้างกองคลัง กำหนดเป็น ๓ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. โครงสร้างกองช่าง กำหนดเป็น ๓ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดเป็น ๓ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. โครงสร้างกองการศึกษา กำหนดเป็น ๒ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม กำหนดเป็น ๓ งาน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และรองรับภารกิจการถ่ายโอนงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

(๑) โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการที่มีอยู่เดิมได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานรัฐพิธี <p>งานแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>งานอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ <p>งานปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร <p>งานป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ <p>งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานแผนที่ภาษีทะเบียน และทรัพย์สิน - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ <p>งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>๓.กองช่าง</p> <p>งานแผนงานและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม <p>ฝ่ายโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการและการพาณิชย์ - งานนิติการ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี <p>๒.กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีทะเบียน และทรัพย์สิน - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๓.กองช่าง</p> <p>ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>- งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ -งานสาธารณสุขโปโกค - งานธุรการ</p> <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและพัฒนาสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานรักษาความสะอาด</p> <p>งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานสัตวแพทย์</p> <p>งานธุรการ - งานธุรการ</p> <p>๕.กองการศึกษา - ฝ่ายบริหารงานการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานกิจการนักเรียน - งานพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และปฐมวัย</p> <p>งานธุรการ - งานธุรการ</p> <p>๖.กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน -งานพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>งานธุรการ - งานธุรการ งานสารบรรณ</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>- งานการโยธา - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานสาธารณสุขโปโกค</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ</p> <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและพัฒนาสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>- งานบริการรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานสัตวแพทย์</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ</p> <p>๕.กองการศึกษา - ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการนักเรียน - งานพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา และปฐมวัย</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ</p> <p>๖.กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ</p> <p>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา) อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำนาจท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำนาจท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๙	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลสามัญ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๒๓๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๖๓,๗๖๐	ว่างเดิม
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	
พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองคลัง(๐๔)								-	-	-								
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๒๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๓,๗๒๐		
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๓๒๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐		
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐		กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐		
๓๐	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
๓๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐		
๓๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐		
	พนักงานจ้าง																		
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๘,๐๘๐		
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๖,๘๘๐		ว่างเดิม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																		
๓๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานส (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหาร (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่างเดิม
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	พนักงานจ้าง																		
๓๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐		
๔๐	พนักงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๑	พนักงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๒	พนักงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๔๓	พนักงานประจำรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๕๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๒,๓๒๐	๑๑๖,๘๘๐	ว่างเต็ม	
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
๔๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐		
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๔๘	ครู ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
๔๙	ครู ค.ศ.๒	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
๕๐	ครู ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
๕๑	ครู ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
๕๒	ครู ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน,สมทบ	
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน,สมทบ	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน,สมทบ	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน,สมทบ	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน,สมทบ	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเต็ม
๕๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐		
๖๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐		
๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐		
๖๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐		
	พนักงานจ้าง																		
๖๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๘,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๖๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๔	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐		
	รวม		๖๔	๔๕		๖๔	๖๔	๖๔	+๕	-	-	-	-	-	๑๔,๕๘๙,๔๒๐	๑๕,๐๖๔,๐๒๐	๑๕,๕๔๑,๒๖๐		
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น														๒,๑๘๘,๔๑๓	๒,๒๕๙,๖๐๓	๒,๓๓๑,๑๘๙		
๕	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๖,๗๗๗,๘๓๓	๑๗,๓๒๓,๖๒๓	๑๗,๘๗๒,๔๔๙		
๖	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี														๒๙.๗๙	๒๙.๓๐	๒๘.๗๙		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕๖,๕๗๑,๓๖๐ บาท

ปี ๖๕ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๔ จำนวน ๕๙,๓๙๙,๙๒๘ บาท

ปี ๖๖ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๕ จำนวน ๖๒,๓๖๙,๙๒๔ บาท

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดและเปิดกว้าง ให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่สามารถดำเนินการเองได้ไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าสายบังคับบัญชาในแนวตั้ง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐให้มีเอกภาพไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า ต้องตั้งคำถามกับตัวเองว่าประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อหรือรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองกับทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้แบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างความคุ้มค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรม
๒. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี มีระเบียบวินัย และประพฤติตนให้เหมาะสม
๒. พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๔. พนักงานเทศบาลจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีหลักการ มีความขยันหมั่นเพียร อุทิศตน มีวิสัยทัศน์ เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ มีความเฉลียวฉลาดในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาล ทันเวลา
๕. พนักงานเทศบาลพึงภูมิใจในอาชีพ รับผิดชอบต่อหน้าที่ รักในเกียรติและ ศักดิ์ศรี มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อประเทศชาติ และประชาชน

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๖. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค โปร่งใส และปราศจากอคติ
๗. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ
๘. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างเต็มที่
๙. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
๑๐. พนักงานเทศบาลจะต้องพัฒนาหน่วยงานให้เป็นที่เชื่อถือ เป็นที่พึงของประชาชน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่นๆ
๑๑. พนักงานเทศบาลพึงรักษาความลับของทางราชการ

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๑๒. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิด การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๑๓. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ มีความยุติธรรม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๑๔. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๑๕. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑๖. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือ แนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป
๑๗. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
๑๘. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมี มูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น