

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย
จังหวัดนครราชสีมา
โทร. ๐-๔๔๔๙-๕๐๐๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทร. ๐-๔๔๔๙-๕๐๐๘

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลัง พนักงานเทศบาล และลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหนองบัวลาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) นี้ขึ้นมา

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย
อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๐
ภาคผนวก	
- ร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะสิ้นสุดภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลหนองบัวลายจึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นใหม่ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวลาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลหนองบัวลาย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีพื้นที่ ๓.๐๒๘ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพะไล และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย มีพื้นที่การปกครอง ๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองบัวลาย
หมู่ที่ ๙	บ้านตลาดหนองบัวลาย
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองห่าง
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองบัวพัฒนา

ซึ่งหมู่ที่ ๑๐ มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในความดูแลและรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลายและองค์การบริหารส่วนตำบลโนนจาน และหมู่ที่ ๑๑ มีพื้นที่บางส่วนในความดูแลและรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวลาย และเทศบาลตำบลหนองบัวลายได้มีการประกาศจัดตั้งชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ประกอบด้วย ๘ ชุมชน ได้แก่

ชุมชนที่ ๑	ชุมชนนาเจริญ
ชุมชนที่ ๒	ชุมชนตลาดบัวลาย
ชุมชนที่ ๓	ชุมชนหนองบัวพัฒนา
ชุมชนที่ ๔	ชุมชนไตรรัตน์พัฒนา
ชุมชนที่ ๕	ชุมชนสระปทุมพัฒนา
ชุมชนที่ ๖	ชุมชนประชาร่วมใจ
ชุมชนที่ ๗	ชุมชนบัวลายยั่งยืน
ชุมชนที่ ๘	ชุมชนนาสวรรค์

ประชากร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีจำนวน ๒,๔๗๗ คน แยกเป็นชาย ๑,๒๓๔ คน หญิง ๑,๒๔๓ คน จำนวนครัวเรือน ๘๕๒ ครัวเรือน

การบริหารรายจ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ย้อนหลัง ๓ ปี)

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
รายรับ	๔๓,๘๙๔,๒๓๙.๐๙	๔๗,๑๖๐,๖๑๓.๒๙	๓๙,๕๑๕,๓๗๓.๘๖
รายจ่าย	๔๒,๗๗๔,๓๒๔.๕๔	๔๖,๘๕๓,๙๘๐.๘๐	๓๙,๕๘๖,๓๕๖.๙๐

การดำเนินกิจการพาณิชย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้ดำเนินกิจการด้านการประปา ซึ่งมีรายรับ - รายจ่าย ในการบริหารรายจ่าย ย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

รายการ	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒
รายรับ	๒,๘๔๙,๔๑๔.๔๙	๓,๒๖๘,๔๔๐.๖๖	๓,๒๑๒,๖๐๔.๕๘
รายจ่าย	๒,๗๒๙,๓๕๓.๘๘	๒,๙๖๕,๐๙๒.๐๗	๓,๑๐๗,๗๑๕.๗๕

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ประมาณการรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งสิ้น ๔๔,๐๘๕,๐๐๐.- บาท ค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคลากร ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ตามเทศบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีดังนี้

๑. เงินเดือน	๑๔,๖๐๓,๑๒๐.-	บาท
๒. ค่าจ้างประจำ	-	บาท
๓. ค่าจ้างชั่วคราว	-	บาท
๔. ค่ารักษาพยาบาล	-	บาท
๕. ค่าเช่าบ้าน	๓๒๔,๐๐๐.-	บาท
๖. เงินช่วยเหลือบุตร	-	บาท
๗. ค่าเล่าเรียนบุตร	๘๓,๐๐๐.-	บาท
๘. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๙๓,๙๓๖.-	บาท
๙. สมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๒๘,๓๖๖.-	บาท
๑๐. ค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	บาท
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๑๕,๔๓๒,๔๒๒.-	บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ระบบการคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ถนน สะพาน ยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ระบบสาธารณูปโภค โทรศัพท์ ยังไม่ได้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๓ ระบบระบายน้ำไม่ดี ทำให้เกิดน้ำท่วมขังบ้านเรือนและตลาดเทศบาล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงาน ทำให้ขาดรายได้ ไม่มีเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
- ๒.๒ ปัญหาไม่มีตลาดสดเทศบาล
- ๒.๓ ขาดการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ ประชาชนบางส่วนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ๓.๓ การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและนันทนาการไม่เพียงพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากสาธารณภัย
- ๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๓ ปัญหาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๔.๔ ปัญหาด้านการคลัง มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๕ ปัญหาการขาดบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการจัดการระบบการกำจัดขยะมูลฝอย และไม่มีสถานที่ทิ้งขยะของตนเอง
- ๕.๒ น้ำเสียจากตลาดและบ้านเรือนประชาชนไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ
- ๕.๓ ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ด้านสุขภาพอนามัย
- ๖.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๗.๒ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๗.๓ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๗.๔ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๗.๕ รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการทำเวทีประชาคมประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ทำให้ทราบปัญหาความต้องการของประชาชน ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยนำเอาเครื่องมือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค หรือที่รู้จักกันเป็นชื่อย่อว่า SWOT คือเครื่องมืออเนกประสงค์ที่มีคุณค่ายิ่ง สามารถใช้วิเคราะห์การจัดการเมืองได้หลายขั้นตอนเพื่อให้ได้สถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันของท้องถิ่น ตลอดจนความสามารถของเทศบาลในการปฏิบัติการใช้ SWOT ทำให้การใช้ความคิดยุทธศาสตร์สมจริงและได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย คือ **“เทศบาลตำบลหนองบัวลายน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัวลายเป็นเมืองที่น่าอยู่ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

- ๑.๑ ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี
- ๑.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน

- ๒.๑ เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- ๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่าง

ยั่งยืน

- ๓.๑ การจำกัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย ในชุมชนและท้องถิ่น
- ๓.๒ การสนับสนุนและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ท้องถิ่นรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมและประหยัดพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น
- ๔.๒ การสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ

๕. ยุทธศาสตร์สร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความพร้อมทั้งกายภาพและใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- ๕.๒ การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และติดเชื้อ HIV จัดให้มีและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ๕.๓ การสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา กีฬาแห่งชาติ และการสนับสนุนกีฬานานาชาติ
- ๕.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุการจราจรทางบก/ทางน้ำ
- ๕.๕ การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาดและโรคไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน
- ๕.๖ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด
- ๕.๗ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

จุดแข็ง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งจะสามารถมีอำนาจตัดสินใจในการบริหารงบประมาณได้อย่างอิสระ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ตรงกับความต้องการของชุมชน ส่งผลให้มีศักยภาพต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ได้อย่างรวดเร็ว ๒. มีอำนาจตามกฎหมายในการวางแผนการบริหาร การกำหนดส่วนราชการ การประสานงาน กำกับดูแล ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว เหมาะสมกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ๓. มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถออกกฎหมายที่เรียกว่าเทศบัญญัติขึ้นมาบริหารงานภายในท้องถิ่นตนเอง ๔. มีอำนาจในการกำหนด แผนงานด้านบริหารงานบุคคล (แผนอัตรากำลัง) ขึ้นมาเองเพื่อรองรับการบริหารงานภายในเทศบาล ฯ ที่จะต้องมีบุคลากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม ๕. มีงบประมาณเป็นของตนเองในการบริหารงาน โดยมีแหล่งที่มาของงบประมาณแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลกลาง และงบประมาณที่ได้รับการจัดเก็บของท้องถิ่น ซึ่งงบประมาณทั้ง ๒ ส่วน นี้ จะมีปริมาณมากพอที่จะสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ๖. มีระบบข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับแหล่งของข้อมูล คือ พี่น้องประชาชนที่จะเป็นตัวกำหนดปัญหา ถ่ายทอดออกมาเป็นข้อมูล เพื่อให้ดำเนินการแก้ไขปัญหา รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลกันอย่างใกล้ชิดจากองค์กรของคณะกรรมการชุมชนได้รับการสนองตอบอย่างถูกต้อง ๗. มีการประสานงาน การอำนวยความสะดวกหรือขอความร่วมมือจากส่วนราชการ รวมถึงภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของพี่น้องประชาชนโดยตรง ซึ่งจะส่งผลให้ภาคราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องรับฟังปัญหา หรือข้อเสนอต่าง ๆ แล้วนำไปร่วมกันแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของพี่น้องประชาชน ถือว่าเป็นการประสานพลังมวลชนได้อย่างลงตัวต่อการบริหารราชการ ๘. ตราเทศบัญญัติเพื่อใช้ในการบริหารงานของเทศบาล จึงส่งผลให้การวางแผนด้านการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของพี่น้องประชาชนได้อย่างเพียงพอ
---------	---

จุดอ่อน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดเก็บระบบข้อมูลพื้นฐานในทุกด้าน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง รวมทั้งระบบฐานข้อมูลบางตัวมีการเปลี่ยนแปลง ๒. ประชาชนในเขตเทศบาลฯ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาโดยตรง ๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ๔. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่มีเงินทุนหมุนเวียน มีหนี้สินมาก ๕. แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ ขาดคุณภาพและการศึกษา ๖. การเกษตรขาดความรู้ทางเทคโนโลยีการผลิต และการเกษตรยังพึ่งพาธรรมชาติ ๗. แรงงานส่วนใหญ่ชอบไปทำงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ ๘. ครอบครัวของแรงงานส่วนใหญ่ขาดความอบอุ่น เนื่องจากไปทำงานที่ไกลจากที่อยู่ของตนเอง
โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รัฐบาลได้มีนโยบาย กระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบริหารงานตามแนวทางของท้องถิ่นได้ด้วยตัวเอง ๒. ประชาชนภายในเขตเทศบาลฯ ส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร รับจ้าง ประกอบกับรัฐบาลกลางมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศ เช่น โครงการกองทุนเงินล้าน ธนาคารประชาชน ฯลฯ ส่งผลให้พี่น้องประชาชนมีแหล่งเงินทุนต่อการเพิ่มรายได้ของตนเอง รวมถึงนโยบายด้านเศรษฐกิจพอเพียง จึงทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีความพร้อมต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น ๓. รัฐบาลได้มีนโยบายการปราบปรามยาเสพติด ส่งผลให้ประชาชนภายในเขตเทศบาลมีสภาพสังคมที่สงบสุข ประกอบกับธรรมชาติของพี่น้องประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่มีถิ่นฐานอยู่ที่ตำบลบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่ต้น การรักถิ่นฐานจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาทางด้านสังคม การพัฒนาท้องถิ่นก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี
อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านเศรษฐกิจ นั้น ประเทศไทยได้เข้ามาสู่ระบบการค้าเสรี ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่มีการค้าขายมากจะสามารถต่อสู้ทางการค้าได้มากกว่า ผู้ที่มีการค้าน้อย จึงส่งผลโดยตรงต่อการมีอยู่มีกินของพี่น้องประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยในส่วนของเทศบาลฯ นั้น ก็ได้รับผลกระทบดังกล่าว การพัฒนาท้องถิ่นอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ๒. สภาพสังคมส่วนใหญ่ นั้น มีสภาพของการต่อสู้ดิ้นรนด้านการหางานทำ จึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทสู่ชุมชนเมือง โดยเฉพาะกรุงเทพฯ ส่งผลให้มีการทอดทิ้งลูกหลาน พ่อแม่ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการศึกษา ความอบอุ่นของครอบครัว การพัฒนาท้องถิ่นบางครั้งอาจจะไม่ได้รับความสนใจจากกลุ่มคนดังกล่าวเท่าที่ควร ๓. ด้านการเมือง ในระดับประเทศมีการปรับเปลี่ยน ตามรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันค่อนข้างมาก เช่น การรวมตัวของพรรคการเมือง เพื่อตั้งเป็นพรรคใหญ่จำนวน ๒-๓ พรรค ส่งผลให้มีอำนาจทางการบริหารที่ค่อนข้างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ส่งผลให้การตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลทำได้ยาก การกำหนดนโยบายในด้านการบริหารท้องถิ่นยังไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒) , มาตรา ๕๐(๒) , มาตรา ๕๑ (๘))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๖ (๕))
- (๔) การผังเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๕) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พ.ร.บ.เทศบาลฯมาตรา ๕๐ (๒))
- (๘) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑))
- (๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯมาตรา๕๑ (๗))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๒ (๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๔))
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๖))
- (๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(พ.ร.บ.กำหนดแผนฯมาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๑))

- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯมาตรา ๑๖(๒๔))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๘) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๐(๑))
- (๙) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๐ (๓))
- (๑๐) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๑) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา๑๖(๑))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา๑๖(๖))
- (๓) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๘))
- (๕) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๒))
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากิน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕))
- (๙) เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๙))

๕.๕ ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๒) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้ คือ

๑. ปรับปรุงการบริหารด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๒. จัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ดีขึ้น
๓. ปรับปรุงอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล สำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานตลอดจนนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงเสริมสร้างสภาพแวดล้อมของชุมชน รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติของชุมชน
๕. ปรับปรุงระบบผังเมืองให้เกิดความสวยงาม
๖. ประชาชนในเขตเทศบาล มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์
๗. การจัดการบริการด้านการศึกษาของเทศบาล มีมาตรฐานและขยายขอบเขตเพิ่มขึ้น
๘. เกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๙. มีการจัดสวัสดิการชุมชน และกิจกรรมนันทนาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๑๐. ลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และเสริมสร้างสมรรถภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มี และบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การกำจัดมูลฝอย การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีการควบคุมฌาปนสถาน
๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓๒. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๓๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๓๔. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. เทศพาณิชย์
๗. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรာ แต่เนื่องจาก ที่ผ่านมามเทศบาลตำบลหนองบัวลายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการของ สำนักปลัดเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองบัวลายต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองบัวลายดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้.-

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองบัวลาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</p> <p> ๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๑.๑.๖ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p> ๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p> ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <p> ๑.๓.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ</p> <p> ๑.๑.๕ งานพัฒนาชุมชน</p> <p> ๑.๑.๖ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <p> ๑.๒.๑ งานรักษาความสงบ</p> <p> ๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ ฝ่ายปกครอง</p> <p> ๑.๓.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๔ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๕ งานนิติการ</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p> ๓.๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๑.๓ งานวิศวกรรม</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <p> ๓.๑.๑ งานธุรการ</p> <p> ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๑.๓ งานวิศวกรรม</p>	

<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๔ งานธุรการ</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๑.๑ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๑.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๑.๓ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑.๔ งานธุรการ</p>	
<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๑.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๖.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง</p> <p>๖.๑.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๖.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p>	
<p>-</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>	

หมายเหตุ

ระหว่างการทำเนิการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีข้อยกเว้นเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนไขเวลาที่กำหนด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองบัวลาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหนองบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาล	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕	
พนักงานครูเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ครู คศ.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	- -	- -	- -	
พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนอนุบาลเทศบาลหนองบัวลาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. ๔ ครู คศ. ๑ ครู คศ. ๑ ครู คศ. ๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑ ๓ ๑ ๓ ๑ ๑	๑ ๓ ๑ ๓ ๑ ๑	๑ ๓ ๑ ๓ ๑ ๑	๑ ๓ ๑ ๓ ๑ ๑	- - - - - -	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม ว่างเดิม
พนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาลหนองบัวลาย ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ. ๓ ครู คศ.๒ ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑ ๔ ๒ ๑ ๑	๑ ๔ ๒ ๑ ๑	๑ ๔ ๒ ๑ ๑	๑ ๔ ๒ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองการประปา ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ตำแหน่งใหม่
รวม	-	๑	๑	๑	+๑			
รวมทั้งสิ้น	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) เทศบาลตำบลหนองบัวลาย มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔๒ ตำแหน่ง ๕๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๐	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา							
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๒,๒๑๐	๕๐๖,๕๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐
๗	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๑๐	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ขง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๑๓	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา							
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้าง							
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๗,๘๒๐	๒๑๓,๘๔๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา							
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา							
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒๘	พยาบาล ปก./ชก.	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา							
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๓	ผู้ช่วยครู	๕	๗๙,๙๐๐	๙๕๘,๘๐๐	๓๘,๖๔๐	๔๐,๒๐๐	๔๐,๙๒๐
พนักงานครูเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๗ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา							
๓๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓	๑	๔๖,๒๐๐	๐	๐	๐	๐
๓๖	ครู คศ.๒	๑	๒๗,๕๔๐	๐	๐	๐	๐
๓๗	ครู คศ.๒	๑	๓๐,๕๑๐	๐	๐	๐	๐
๓๘	ครู คศ.๒	๑	๒๙,๐๖๐	๐	๐	๐	๐
๓๙	ครู คศ.๒	๑	๓๐,๘๕๐	๐	๐	๐	๐
๔๐	ครู คศ.๒	๑	๒๘,๒๙๐	๐	๐	๐	๐
๔๑	ครู คศ.๒	๑	๓๖,๔๒๐	๐	๐	๐	๐
๔๒	ครู คศ.๒	๑	๓๐,๖๐๐	๐	๐	๐	๐
๔๓	ครู คศ.๑	๑	๒๑,๔๖๐	๐	๐	๐	๐
๔๔	ครู คศ.๑	๑	๒๘,๐๔๐	๐	๐	๐	๐
๔๕	ครู คศ.๑	๑	๒๐,๘๖๐	๐	๐	๐	๐
๔๖	ครู คศ.๑	๑	๒๖,๓๔๐	๐	๐	๐	๐
๔๗	ครู คศ.๑	๑	๒๐,๔๑๐	๐	๐	๐	๐
๔๘	ครู คศ.๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้าง							
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๓๓๐	๐	๐	๐	๐
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๙๐๐	๐	๐	๐	๐
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๓	ภารโรง	๒	๑๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐
กองการประปา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา							
๕๔	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕๕	หัวหน้าฝ่ายบริการและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๐	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๕๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐

๒) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการยุบตำแหน่ง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ปก. (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ชก. (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
	สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการยุบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	-	-	ยุบ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการยุบ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๒	พยาบาล	๑	-	-	ยุบ

๓) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ปง. (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ชง. (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการกำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา				
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๔) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๖,๑๒๔,๐๐๐	๔๘,๔๓๐,๒๐๐	๕๐,๘๕๑,๗๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองบัวลาย กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองบัวลายตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองบัวลายเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองบัวลาย ประกอบด้วย

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

๑๓. จริยธรรมจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรมที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้นหากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่เหมาะสมถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัยซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๑) พนักงานจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสม
- ๑.๒) พนักงานจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์
- ๑.๓) พนักงานจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้

๒) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ๒.๑) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีความเสมอภาคและปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๒.๒) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถใช้สติปัญญาครอบงำรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดด้วยความสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญไม่ให้ผู้ใดอาศัยหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์
- ๒.๓) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติตนให้เป็นผู้ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๒.๔) พนักงานจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าที่สุดและประหยัด โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

- ๓.๑) พนักงานจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็นการช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีผลประโยชน์การพัฒนางานในความรับผิดชอบ

๓.๒) พนักงานจ้างต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น เป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง

๓.๓) พนักงานจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔) พนักงานจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑) พนักงานจ้างพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยนเมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่อง นั้นๆต่อไป

๔.๒) พนักงานจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓) พนักงานจ้างพึงให้เกียรติผู้มาติดต่อราชการและประชาชน

๔.๔) พนักงานจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กัน โดยเสนาหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นหากได้รับแล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก