

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลหนองน้ำใส
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



สารบัญ

เรื่อง

หน้าที่

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาล

ภาคผนวก

- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศการแบ่งส่วนราชการ
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ

.....

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลหนองน้ำใส จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองน้ำใสเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลหนองน้ำใส

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองน้ำใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนามูลค่าการของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองน้ำใส สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้เกิดการบริหารงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองน้ำใสเป็นประธาน ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจ

หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหนองน้ำใสได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ การให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนด

ตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดเหตุการณ์ เช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง(effective man power planning framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำเสนอผลการจัดทำกระบวนการและมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(process re-engineer) อันนำไปสู่การใช้ การใช้ อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อ รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีความเหมาะสมกับภารกิจ ของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และได้ มาตรฐานบางแห่งคับแคบ เป็นลูกรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมาความต้องการ/แนว ทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันขึ้น ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝนความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อซีเมนต์ บริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๓. ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ ทางด้านกฎหมาย,

การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๔ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหา ความยากจน

๓.๕ ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับ จานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๓.๖ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ พื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๗ ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของ โรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๘ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งใน ระบบ โรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรใน การจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลน งบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๙ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาด จิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผน เกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม, ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม, ประชาชนไม่มีคุณธรรม นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่ งบประมาณในการแสดงออกถึง ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การ เลือกลงประชามติยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบ การทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหาร กิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของ พนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน,ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

๕.๒ ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่างๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ, รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ ที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ,แหล่ง น้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก, ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม

๕.๕ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกต้องสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส

๑. สภาพทั่วไป

เทศบาลตำบลหนองน้ำใสได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอสีคิ้ว และตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสีคิ้ว ประมาณ ๓๗ กิโลเมตร และระยะทางห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ประมาณ ๘๒ กิโลเมตร เป็นที่ราบสูงสลับเชิงเขา มีเนื้อที่โดยประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖๓,๑๒๕ ไร่ มีหมู่บ้านในเขตปกครองทั้งสิ้น ๑๘ หมู่บ้าน ๒๑ ชุมชน โดยมีหมู่บ้านที่อยู่ในอาณาเขตของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส จำนวน ๑๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ หนองน้ำใส	หมู่ที่ ๑๐ โนนเพชร
หมู่ที่ ๒ ไทรงาม	หมู่ที่ ๑๑ หนองผักบุ้ง
หมู่ที่ ๓ หนองไทร	หมู่ที่ ๑๒ ราษฎร์พัฒนา
หมู่ที่ ๔ หนองเกตุน	หมู่ที่ ๑๓ เขากระโดน
หมู่ที่ ๕ ใหม่สามัคคี	หมู่ที่ ๑๔ ดงเค็ง
หมู่ที่ ๖ คลองไทร	หมู่ที่ ๑๕ ชัยน้ำทิพย์
หมู่ที่ ๗ สง่าพัฒนา	หมู่ที่ ๑๖ ชุมสามเรณู
หมู่ที่ ๘ โนนกระถินศรีประทาน	หมู่ที่ ๑๗ ทรัพย์ทวี
หมู่ที่ ๙ คลองแจ้	หมู่ที่ ๑๘ ทับ ๖ พัฒนา

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลดอนเมือง อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหนองหญ้าขาว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลลำพญากลาง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

แผนที่แนวเขตเทศบาลตำบลหนองน้ำใส อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ / ภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงสลับเชิงเขา จึงทำให้ตำบลหนองน้ำใส มีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อน และหนาวจัดในฤดูหนาว ลักษณะภูมิอากาศแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มต้นประมาณ ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ถึงกลางพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มต้นประมาณ ต้นเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม
 ฤดูหนาว เริ่มต้นประมาณ กลางเดือนตุลาคม ถึงต้นเดือนกุมภาพันธ์

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ การคมนาคม

- สายจากสี่คิ้วผ่านคลองไผ่ถึงตำบลหนองน้ำใส มีระยะทางประมาณ ๓๗ กิโลเมตร
- สายจากสี่คิ้วผ่าน กม.๙ ตำบลหนองหญ้าขาว มีระยะทางประมาณ ๔๐ กิโลเมตร มีรถโดยสารประจำทาง (สายสี่คิ้ว - คลองไผ่ - เขากระโดน) รับส่งผู้โดยสารเป็นประจำทุกวัน
- สายจากหนองน้ำใสถึงจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางประมาณ ๗๕ กิโลเมตร

๒.๒ เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนพื้นที่		รายชื่อ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ เบอร์โทร
	(ตร.ม.)	ไร่		
๑ หนองน้ำใส	๓.๕๙๕	๒,๒๔๗	นายปรีชา สมานมิตร	082-874038
๒ ไทรงาม	๔.๐๖๒	๒,๕๓๙	นายก้องเกียรติ ทูลกลาง	๐๘๘-๗/๑๓๐๑๒๐
๓ หนองไทร	๒.๙๑๖	๑,๘๒๓	นางสังเวียน โชติจันทร์	๐๙๘-๕๙๒๒๔๔๕
๔ หนองเกตุ	๕.๑๙๘	๓,๒๔๙	นางม่วย ทองลา	๐๘๑-๐๖๗/๙๕๔๖
๕ ใหม่สามัคคี	๕.๑๕๗	๓,๒๒๓	นางถาวร สุดหา	๐๘๑-๗๖๐๔๗๒๓
๖ คลองไทร	๑๔.๖๑๔	๙,๑๓๓	นายชูชาติ หนูนอก	๐๖๓-๐๐๔๐๑๐๙
๗ ส่งาพัฒนา	๘.๑๑๔	๕,๐๗๑	นายประกอบ ลายพยัคฆ์	๐๘๕-๗/๗/๑๘๔๓๕
๘ โนนกระถิน ฯ	๘.๖๖๖	๕,๔๑๖	นายไกรสร สมานมิตร	๐๘๙-๐๒๕๙๒๔๘
๙ คลองแจ้	๑๐.๑๓๓	๖,๓๓๓	นายประเสริฐ ภูเวินไตรย์	๐๘๘-๔๗/๗/๙๖๙๙
๑๐ โนนเพชร	๔.๙๓๔	๓,๐๘๔	นายสำราญ พานสูงเนิน	๐๖๒-๓๓๘๕๖๐๙
๑๑ หนองผักบุ้ง	๕.๙๖๗	๓,๗๒๙	นายชัยยุทธ เหมมา	๐๘๗-๐๘๙๘๖๐๘
๑๒ ราษฎร์พัฒนา	๔.๓๘๓	๒,๗๓๙	นายพิทักษ์ ห้อยไธสง	๐๘๙-๙๑๒๘๒๔๓
๑๓ เขากระโดน	๒.๙๗๔	๑,๘๕๙	นายสงวนศักดิ์ กลิ่นศรีสุข	๐๘๕-๗๖๕๙๘๔๘
๑๔ ดงเต็ง	๓.๓๓๓	๒,๐๘๓	นายจำรัส หุ้มไธสง	๐๘๕-๗/๗/๕๘๔๙๘
๑๕ ชัยน้ำทิพย์	๘.๕๓๒	๕,๓๓๓	นายภูวนี ขอบกลาง	๐๘๐-๑๐๗/๕๑๗๘
๑๖ ชุมสามเรณู	๔.๓๑๑	๒,๖๙๔	นายสุวรรณ สงนอก	๐๘๙-๘๐๓๒๕๕๐
๑๗ ทรัพย์ทวี	๑.๘๕๗	๑,๑๖๑	นายสุพัฒน์ ไชยดลุน	๐๘๗-๙๐๓๔๒๓/๔
๑๘ ทับ ๖ พัฒนา	๒.๒๕๔	๑,๔๐๙	นายยงยุทธ บุตรราช	๐๘๗-๙๐๐๘๑๕๘
รวม	๑๐๑	๖๓,๑๒๕		

๒.๓ ข้อมูลประชากร

จำนวนประชากรและจำนวนหลังคาเรือนภายในเขตตำบลหนองน้ำใส ตามรายละเอียด ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวน (หลังคาเรือน)	ประชากร (ชาย)	ประชากร (หญิง)	ประชากร (รวม)
ทะเบียนบ้านกลาง	-	๒	๓	๔	๗
หนองน้ำใส	๑	๕๗/๔	๔๘๓	๔๕๘	๙๔๑
ไทรงาม	๒	๔๓๓	๖๗/๑	๖๗/๑	๑,๓๔๒
หนองไทร	๓	๒๓๓	๒๖๘	๒๗๐	๕๓๘
หนองเกตุ	๔	๑๘๓	๓๐๗	๓๐๐	๖๐๗
ใหม่สามัคคี	๕	๔๐๕	๕๘๕	๕๙๙	๑,๑๘๔
คลองไทร	๖	๔๘๓	๖๑๘	๕๗/๓	๑,๑๙๑
สง่าพัฒนา	๗	๒๘๕	๔๗/๕	๔๘๓	๙๕๘
โนนกระถินศรี ประทาน	๘	๒๙๕	๔๗/๙	๔๖๐	๙๓๙
คลองแจ้	๙	๓๒๕	๓๕๐	๓๓๕	๖๘๕
โนนเพชร	๑๐	๒๐๗	๒๘๖	๒๖๗	๕๕๓
หนองผักบุ้ง	๑๑	๑๒๐	๑๘๗	๑๖๕	๓๕๒
ราษฎร์พัฒนา	๑๒	๓๑๓	๕๖๙	๕๙๓	๑,๑๖๒
เขากระโดน	๑๓	๑๐๐	๒๑๐	๒๐๐	๔๑๐
ดงเค็ง	๑๔	๖๗	๑๒๖	๑๓๖	๒๖๒
ซับน้ำทิพย์	๑๕	๑๑๒	๑๔๗	๑๔๔	๒๙๑
ชุมสามเรือน	๑๖	๖๖	๑๑๓	๑๒๓	๒๓๖
ทรัพย์ทวี	๑๗	๒๒๕	๓๗/๓	๓๙๑	๗๖๔
ทับ ๖ พัฒนา	๑๘	๑๗/๗	๓๔๘	๓๕๑	๖๙๙
	รวม	๔,๖๐๓	๖,๕๙๘	๖,๕๒๕	๑๓,๑๒๓

ที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัด เทศบาลตำบลหนองน้ำใส

ข้อมูล : เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙

๒.๔ ข้อมูลด้านสังคม

สังคมของตำบลหนองน้ำใส เป็นลักษณะสังคมชนบท ประชากรส่วนใหญ่อพยพ ย้ายถิ่นฐานมาจากที่อื่นมาอยู่รวมกัน จึงมีความหลากหลายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๒.๕ ข้อมูลด้านการศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนหนองน้ำใส ที่ตั้ง บ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองน้ำใส
๒. โรงเรียนทับ ๖ วิทยาคาร ที่ตั้ง บ้านทับ ๖ พัฒนา หมู่ที่ ๑๘ ตำบลหนองน้ำใส
๓. โรงเรียนคลองไทรวิทยาสีหิที่ ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖ ตำบลหนองน้ำใส
๔. โรงเรียนสง่าพัฒนา ที่ตั้ง บ้านสง่าพัฒนา หมู่ที่ ๗ ตำบลหนองน้ำใส
๕. โรงเรียนคลองแจ้งวิทยา ที่ตั้ง บ้านคลองแจ้ง หมู่ที่ ๙ ตำบลหนองน้ำใส

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนหนองน้ำใสพิทยาคม ที่ตั้ง บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองน้ำใส

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ที่ตั้ง บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๕ ตำบลหนองน้ำใส จังหวัดนครราชสีมา

ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนตำบลหนองน้ำใส ที่ตั้ง บ้านโนนกระถินศรีประทาน หมู่ที่ ๘ ตำบลหนองน้ำใส จังหวัดนครราชสีมา

๒.๕ ข้อมูลด้านสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองน้ำใส ที่ตั้ง บ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองน้ำใส อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

๒. รถฉุกเฉิน EMS (๑๖๖๙) จำนวน ๑ คัน เจ้าหน้าที่ประจำ ๒ คน

๒.๖ ข้อมูลด้านศาสนา สำนักสงฆ์ จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักสงฆ์นาครัตนพล ที่ตั้ง บ้านไทรงาม หมู่ที่ ๒
๒. สำนักสงฆ์คลองไทรธรรมสถาน ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖
๓. สำนักสงฆ์สวนหินมงคลธรรมทายาท ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖
๔. สำนักสงฆ์ภูผาสูงเขาแดนลาว ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖

๕. สำนักสงฆ์เขาโปร่งนก ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖
 ๖. สำนักสงฆ์แสงทองเพียงฟ้า ที่ตั้ง บ้านสง่าพัฒนา หมู่ที่ ๗

วัด จำนวน ๑๔ แห่ง ได้แก่

๑. วัดชัยศรีคุณาราม ที่ตั้ง บ้านไทรงาม หมู่ที่ ๒
 ๒. วัดหนองไทร ที่ตั้ง บ้านหนองไทร หมู่ที่ ๓
 ๓. วัดหนองเกตู ที่ตั้ง บ้านหนองเกตู หมู่ที่ ๔
 ๔. วัดเขากระโดนวนาราม ที่ตั้ง บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๕
 ๕. วัดคลองไทรสิทธิวนาราม ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖
 ๖. วัดสง่าวนาราม ที่ตั้ง บ้านสง่าพัฒนา หมู่ที่ ๗
 ๗. วัดแก้วสัมฤทธิ์ศรีประทาน ที่ตั้ง บ้านโนนกระถินศรีประทาน หมู่ที่ ๘
 ๘. วัดคลองแจ่มศรีสุนาราม ที่ตั้ง บ้านคลองแจ่ม หมู่ที่ ๙
 ๙. วัดราษฎร์สามัคคีธรรมวนาราม ที่ตั้ง บ้านหนองผักนึ่ง หมู่ที่ ๑๑
 ๑๐. วัดป่าสามัคคีธรรม ที่ตั้ง บ้านราษฎร์พัฒนา หมู่ที่ ๑๒
 ๑๑. วัดธารน้ำทิพย์ ที่ตั้ง บ้านซับน้ำทิพย์ หมู่ที่ ๑๕
 ๑๒. วัดโปร่งเกตู ที่ตั้ง บ้านซับน้ำทิพย์ หมู่ที่ ๑๕
 ๑๓. วัดไตรมิตรนพคุณ ที่ตั้ง บ้านชุมสามเรณู หมู่ที่ ๑๖
 ๑๔. วัดทันนิคมพัฒนาราม ที่ตั้ง บ้านทรัพย์ทวี หมู่ที่ ๑๗

๒.๖ ข้อมูลด้านพาณิชย์

๑. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ (ธกส.) สาขาย่อย ที่ตั้งหมู่ที่ ๑บ้านหนองน้ำใส
 ๒. โรงแรม/รีสอร์ท จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย
 - ปาล์มลอดจ์ ที่ตั้ง บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๕
 - พอร์สซิดาโน ที่ตั้ง บ้านหนองผักนึ่ง หมู่ที่ ๑๑
 - ภูกลางฟ้า ที่ตั้ง บ้านคลองแจ่ม หมู่ที่ ๙
 - บ้านไร่ชาตรีรีสอร์ท ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖

๒.๗ ข้อมูลด้านอาชีพ

๑. เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๐% ของจำนวนประชากรทั้งหมด ประกอบด้วย
 การปลูกมันสำปะหลัง การปลูกอ้อย ข้าวโพด และการเพาะปลูกข้าว
 ๒. ค้าขาย
 ๓. รับจ้างทั่วไป
 ๔. ทำงานบริษัท, โรงงานเอกชน
 ๕. รับราชการ
 ๖. แปรรูปหินทราย ในตำบลหนองน้ำใสถือว่าเป็นแหล่งผลิตที่ใหญ่ที่สุดในเขตภาคอีสาน เป็นงานที่สร้างรายได้ ให้แก่ คนในตำบลเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่ทำในเขตบ้านหนองเกตู

หมู่ที่ ๔, บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖, บ้านคลองแจ้ง หมู่ที่ ๙, บ้านทรัพย์ทวี หมู่ที่ ๑๓, บ้านทับ ๖ พัฒนา หมู่ที่ ๑๘, และบางสวนในบ้านหนองน้ำใส หมู่ที่ ๑, บ้านใหม่สามัคคี หมู่ที่ ๕

ประเภทกิจการ/ธุรกิจ ในตำบลหนองน้ำใส ประจำปี ๒๕๕๘

ลำดับที่	ประเภทของกิจการ	จำนวน/แห่ง	หมายเหตุ
๑	ร้านขายของชำ	๒๔	
๒	ร้านขนมจีน	๑	
๓	ร้านอาหาร/ตามสั่ง	๑๖	
๔	ร้านก๋วยเตี๋ยว	๕	
๕	อุปกรณ์โทรศัพท์	๑	
๖	ห้องเช่า/บ้านเช่า	๑๓	
๗	ร้านเบเกอรี่	๑	
๘	ร้านอุปกรณ์ของใช้	๑	
๙	ร้านเฟอร์นิเจอร์	๑	
๑๐	ร้านขายของเด็ก	๑	
๑๑	ตู้ ATM	๕	
๑๒	เครื่องสำอาง	๒	
๑๓	ขายเสื้อผ้า	๓	
๑๔	อุปกรณ์ติดตั้งจานดาวเทียม	๑	
๑๕	ร้านขายปลาสด	๑	
๑๖	ร้านเนื้อย่าง	๒	
๑๗	เสาส่งสัญญาณโทรศัพท์	๑	
๑๘	ร้านวัสดุก่อสร้าง	๓	
๑๙	ร้านค้าส่ง-ปลีก	๓	
๒๐	ตู้โทรศัพท์ TOT	๑	
๒๑	เสาส่งสัญญาณ DTAC	๑	
๒๒	ร้านขายดอกไม้	๑	
๒๓	ปั้มน้ำมัน	๑๑	
๒๔	ตลาดสด	๓	
๒๕	ร้านอินเตอร์เน็ต	๒	

๒๖	การเลือก, การตัดหิน, ร้านแท่นหิน	๙๗/	
๒๗/	ร้านตัดผม	๕	
๒๘	ร้านเสริมสวย	๑๑	
๒๙	ร้านถ่ายเอกสาร	๑	
๓๐	ร้านปะยางรถยนต์/กิจการรถยนต์	๑๗/	
๓๑	ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	๕	
๓๒	ร้านคาร์แคร์	๒	
๓๓	ร้านปุ๋ย, กำจัดวัชพืช	๒	
๓๔	เกี่ยวกับโลหะ	๕	

ประเภทกิจการ/ธุรกิจ ในตำบลหนองน้ำใส ประจำปี ๒๕๕๘

ลำดับที่	ประเภทของกิจการ	จำนวน/แห่ง	หมายเหตุ
๓๕	กิจการน้ำ	๒	
๓๖	โรงสีข้าว	๖	
๓๗/	กิจการหิน, ทราย	๒	
๓๘	กิจการนวดแผนไทย	๑	
๓๙	กิจการไม้แปรรูป	๑	
๔๐	สะสมอาหารสัตว์	๑	
๔๑	สะสมของเก่า	๑	

ที่มา : งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลหนองน้ำใส เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๒.๘ ข้อมูลด้านสถานที่ท่องเที่ยว

๑. เขาสวนหินมงคลธรรมทายาทมีหินลักษณะต่างๆ จำนวนมากที่เกิดจากการกระทำของธรรมชาติ เช่น หินรูปกบ หินรูปเต่า หินรูปช้าง ที่ตั้ง บ้านคลองไทร หมู่ที่ ๖

๒. เขาสอยดาว ที่ตั้ง บ้านคลองแจ้ง หมู่ที่ ๙

๓. ผาไทรงาม ที่ตั้ง บ้านสง่าพัฒนา หมู่ที่ ๗

ซึ่งสถานที่ท่องเที่ยวดังกล่าวลักษณะต่างๆ เป็นวิวหน้าผาสวยงามสามารถมองเห็นอาณาเขตพื้นที่ติดต่อกัน ๓ จังหวัด คือ จังหวัดนครราชสีมา, จังหวัดสระบุรี, จังหวัดลพบุรี

๒.๙ ประเพณีวัฒนธรรม/ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นบ้าน

๑. งานประเพณีสงกรานต์
๒. งานประเพณีลอยกระทง
๓. พิธีไหว้ศาลตาปู่ ประมาณเดือนเมษายน (บุญกลางบ้าน)

๒.๑๐ ข้อมูลด้านสังคม

๑. ผู้สูงอายุ	จำนวน	๑,๓๐๙	คน
๒. ผู้พิการ	จำนวน	๒๒๖	คน
๓. ผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๔	คน

๒.๑๑ ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

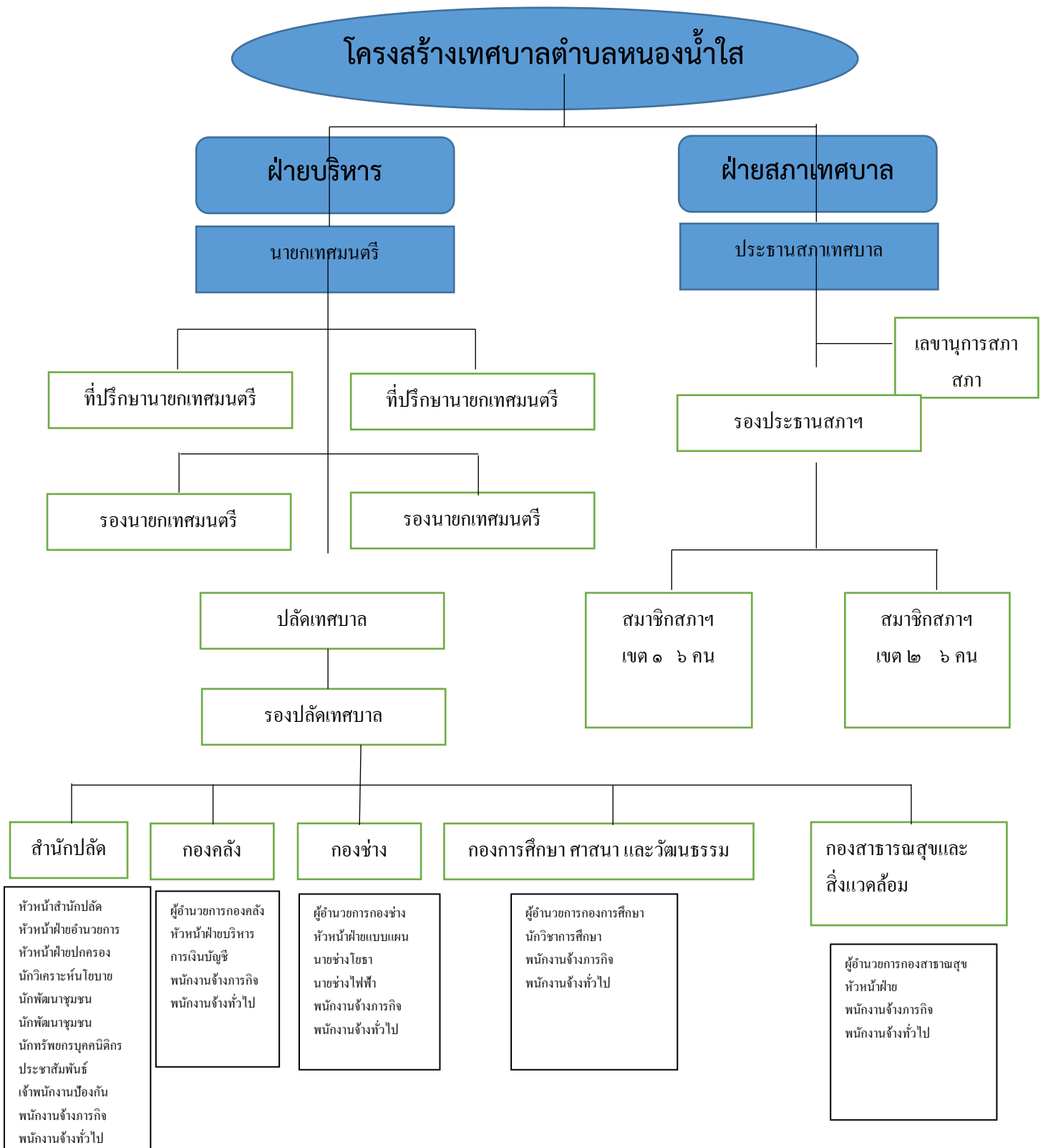
๑. มีรถจัดเก็บขยะ จำนวน ๒ คัน
๒. เจ้าหน้าที่ประจำรถขยะ จำนวน ๘ คน
๓. สถานที่จัดเก็บและกำจัดขยะ จำนวน ๑ แห่ง ที่ตั้งหมู่ที่ ๑ บ้านหนองน้ำใส

๒.๑๒ ข้อมูลด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑. มีรถบรรทุกน้ำดับเพลิง จำนวน ๒ คัน
๒. เจ้าหน้าที่ประจำ จำนวน ๔ คน
๓. สถานที่สูบน้ำ จากบ่อน้ำตื้นสำนักงานเทศบาลตำบลหนองน้ำใส
๔. การฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัย ปีที่ผ่านมา จำนวน ๑ ครั้ง
๕. อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๓๐ คน

๓. โครงสร้าง อัตรากำลังและงบประมาณ

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส เป็นเทศบาลขนาดกลาง ประกอบด้วยโครงสร้าง ดังนี้



๓.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองน้ำใส

แบ่งการบริหารราชการออกเป็น ๒ ส่วน คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาเทศบาล

๑. ฝ่ายสภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาล จำนวน ๑๒ คน

๒. ฝ่ายบริหาร

๒.๑ คณะบริหาร	จำนวน ๕ คน
๑. นายกเทศมนตรี	จำนวน ๑ คน
๒. รองนายกเทศมนตรี	จำนวน ๒ คน
๓. เลขานุการนายกเทศมนตรี	จำนวน ๑ คน
๔. ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	จำนวน ๑ คน
๒.๒ พนักงาน/เจ้าหน้าที่	จำนวน ๖๒ คน
๑. ข้าราชการ	จำนวน ๒๑ คน
๒. พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๒๑ คน
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒๐ คน

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล หนองน้ำใส โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองน้ำใสจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญหา และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม ที่จะเป็บุคคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลหนองน้ำใส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตเทศบาล
- ๑.๓) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๖) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๗) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำการเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๘) มีการตรวจสภาพน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเค็มเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น
- ๑.๙) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๑๐) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง

- ๑.๑๑) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๑๒) ความส่องสว่างบริเวณวงเวียนที่ไม่มีสัญญาณไฟจราจร
- ๑.๑๓) ความส่องสว่างบริเวณสวนสาธารณะ
- ๑.๑๔) ความส่องสว่างบริเวณตลาดและลานตลาด
- ๑.๑๕) ความส่องสว่างบริเวณสนามเด็กเล่น
- ๑.๑๖) ความส่องสว่างบริเวณลานจอดรถสวนสาธารณะ
- ๑๓) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๑๘) ความส่องสว่างบริเวณสะพาน
- ๑.๑๙) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- ๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรม

ในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย เอคส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่ตำบลหนองน้ำใส

- ๒.๓) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอคส์ในพื้นที่
- ๒.๔) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- ๒.๕) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหาร
- ๒.๑๐) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล
- ๒.๑๑) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมี

ครรภ์แม่และเด็ก

๒.๑๒) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- ๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- ๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

ติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- ๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและ

ได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเทศบาล

๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองน้ำใสได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด นครราชสีมาแผนพัฒนาอำเภอสีคิ้วและแผนพัฒนาเทศบาลจึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลตำบลหนองน้ำใส จะต้องดำเนินการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา “ หนองน้ำใส น่าอยู่ มุ่งมั่นให้บริการ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
ภายใต้แนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง “

พันธกิจของการพัฒนาเทศบาลตำบลหนองน้ำใส

๑.พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา สาธารณสุข และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒.ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน

๔.ส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงอย่างยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมพื้นที่

เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๖. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ที่จะดำเนินการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับพันธกิจ

๑. ประชากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการด้านสาธารณสุขโดยทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๒. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั่วหน้า
๓. เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มีแหล่งความรู้ที่ทันสมัย และรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง
๔. ศิลปะ ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นดำรงอยู่สืบทอดตลอดไป
๕. บ้านเมืองหน้าอยู่และสวยงามเป็นระเบียบ และมีผังเมืองที่ดีเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเมือง
๖. ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๗. สร้างความเข้มแข็งให้ภาคการเกษตรแบบครบวงจรตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่
๘. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๙. สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน มีมูลค่าเพิ่มขึ้น เป็นที่ต้องการของตลาด
๑๐. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและเป็นที่ยึดจุดใจของนักท่องเที่ยวส่งผลให้รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๑๑. ประชาชนและหน่วยงานต่างๆ มีความเข้าใจอันดีต่อกันครบวงจรของส่วนท้องถิ่นและเกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน
๑๒. การบริหารด้านการเงิน – การคลัง และการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลมีประสิทธิภาพ
๑๓. ประชาชนได้รับการที่ดี สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๑๔. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๑๕. ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
๑๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการดูแล รักษาอย่างยั่งยืน
๑๗. ประชาชนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๘. บ้านเมืองน่าอยู่ปราศจากมลภาวะ และสิ่งที่เป็นปฏิปักษ์ ตลอดจนมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม

๑. ภารกิจหลัก

- (๑) การให้มี การบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

- (๕) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๑) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๒) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๓) การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๑๕) การสาธารณสุขการ
- (๑๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๙) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๓) การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๔) การผังเมือง
- (๒๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๖) การควบคุมอาคาร
- (๒๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒๘) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๒๙) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๓) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๙) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๑๒) การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาล ออกเป็น ๕ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองน้ำใสได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างข้อ ๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลหนองน้ำใส เทศบาลตำบลหนองน้ำใส มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑งานอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑งานอำนวยการ -งานธุรการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานแผนและงบประมาณ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการและสังคม	

<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p>ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p>ฝ่ายปกครอง</p> <p>๑.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานธุรการ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานธุรการ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานไฟฟ้าและสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสาธารณสุขชุมชน</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานกิจการโรงเรียน</p>	

๕.๕ งานธุรการ	๕.๕ งานธุรการ	
	หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณเทศบาลตำบลหนองน้ำใสเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๕๖๐	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลากร(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง/ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๘	๒๘	๒๘	+๒	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง(อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(อำนาจการท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๕๖๐	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบแผนและก่อสร้าง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

สรุปยอดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เต็ม)

เทศบาล	สายบริหาร/ว่าง	พนักงานเทศบาล/ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ/ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป/ว่าง	รวม
ตำบลหนอง น้ำใส					
สำนักปลัด	๕/-	๘/-	๓/๓	๓/-	๒๖
กองคลัง	๒/-	๒/๑	๖/-	๑/๑	๑๓
กองช่าง	๑/๑	๒/-	๓/-	๑/-	๘
กองศึกษา	-/๒	๑/-	๑/-	๖/-	๑๐
สาธารณสุข	๑/๑	-/-	๒/-	๓/๑	๑๒
รวม					๖๙

พนักงานเทศบาลจำนวนทั้งหมดตามกรอบ	๒๖	ตำแหน่ง/ มีคนครอง	๒๒	ตำแหน่ง /ว่าง	๕	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมดตามกรอบ	๒๒	ตำแหน่ง/มีคนครอง	๑๙	ตำแหน่ง/ว่าง	๓	ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมดตามกรอบ	๒๐	ตำแหน่ง/มีคนครอง	๑๘	ตำแหน่ง/ว่าง	๒	ตำแหน่ง
รวมอัตราทั้งหมด	๖๘	ตำแหน่ง				
มีคนครอง	๕๙	ตำแหน่ง				
ตำแหน่งว่างเดิม	๑๐	ตำแหน่ง				

สรุปยอดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ใหม่)

กำหนดตำแหน่งใหม่	๖	ตำแหน่ง
- สำนักปลัด	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.
- กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.
	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.
- กองช่าง	นายช่างโยธา	ปง./ชง.
- กองสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.
- หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.

มีคนครอง	๕๙	ตำแหน่ง
ตำแหน่งว่างเดิม	๑๐	ตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่งใหม่	๖	ตำแหน่ง
รวมอัตราทั้งหมด	๗๕	ตำแหน่ง

๘.๓ บทวิเคราะห์ SWOT

การพัฒนาในปีที่ผ่านมา ได้ยึดหลักการมีส่วนร่วมระหว่างเทศบาลตำบลหนองน้ำใส และประชาชน โดยการจัดเวทีประชาคมทุกชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งถือว่าเป็นข้อดีสำหรับการพัฒนาในอนาคตจึงจำเป็นต้องมีองค์การเอกชน รัฐวิสาหกิจ ภาครัฐ ภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

เนื่องจากการดำเนินการในทุกโครงการของเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ที่ผ่านมามีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา ร่วมรับผลประโยชน์ และโดยส่วนพื้นที่ของตำบลหนองน้ำใส เป็นพื้นที่ทำการเกษตร เป็นส่วนใหญ่ และจะช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านอาชีพ เกิดการจ้างงาน เพิ่มรายได้ ให้กับชุมชนมากขึ้น ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วย

เทคนิค SWOT ANALYSIS ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength=S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในของหน่วยงานในส่วนที่ดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งพิจารณาในด้านต่างๆ

๑. วัฒนธรรมองค์กรแบบพี่และน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
๒. บุคลากรมีจิตบริการ
๓. บุคลากรมีความตั้งใจและอุทิศตัวในการทำงาน
๔. บุคลากรมีความหลากหลายทางวิชาชีพ
๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านต่างๆที่ตนเองถนัด
๖. มีเครือข่ายการทำงานกว้างขวางในการเข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness=W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ เช่น เกี่ยวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

๑. ทักษะคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ไม่สนับสนุนการทำงาน
๒. ความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่สอดคล้องกับการทำงาน
๓. ขาดการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน
๔. การพิจารณาความดีความชอบไม่มีระบบและขาดความเป็นธรรม
๕. การจัดสรรอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน
๖. การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่เป็นระบบและไม่ทั่วถึง
๗. การบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากรไม่ตรงตามความต้องการของงาน

วิเคราะห์โอกาส (Opportunity=O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นอย่างไร โดยพิจารณาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี

๑. การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
๒. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. มีแหล่งความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีทั้งจากเพื่อนร่วมงานที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ
๔. ภาครัฐหรือข่ายมีความเข้มแข็ง
๕. นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคม
๖. นโยบายในการปรับบทบาทและสมรรถนะของการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat=T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสีย โดยพิจารณาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

๑. การเมืองแทรกแซง
๒. ระบบอุปถัมภ์
๓. สภาพเศรษฐกิจสังคม
๔. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๕. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย
๖. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลหนองน้ำใส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ชยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอยของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว

ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองน้ำใส ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละและทุ่มเทยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ มีหลักธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อประชาชน พร้อมรับผิดชอบและยินดีแก้ไข
๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ตรวจสอบเสนอความคิดเห็น
๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ต้องบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ทำงานโดยยึดหลักความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นเป้าหมายการจัดผลลัพธ์ให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม
๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล
๙. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย
๑๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงยึดทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๑๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๑๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๑๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยพึงระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

๑๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
๑๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๑๖. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
๑๗. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนคนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี
๑๘. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
๑๙. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป
๒๐. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
๒๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล พึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลหนองน้ำใส
เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

.....

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงาน และพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลหนองน้ำใส จึงได้กำหนดหลักการและแนวทางในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบลหนองน้ำใส ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๒. พนักงานเทศบาลต้องยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละและทุ่มเทยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพ
๓. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ มีหลักธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
๔. พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนพร้อมรับผิดชอบและยินดีแก้ไข
๕. พนักงานเทศบาลต้องทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ตรวจสอบ เสนอความคิดเห็น เปิดเผยข้อมูลภายใต้กรอบกฎหมาย
๖. พนักงานเทศบาลต้องบริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

๓๗. พนักงานเทศบาลทำงานโดยยึดหลักความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นเป้าหมาย การจัดผลลัพธ์ให้เกิดประสิทธิภาพ มีผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม

๓๘. พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับ การเป็นพนักงานเทศบาล

๓๙. พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยา วิชาชีพนั้นด้วย

๔๐. พนักงานเทศบาลพึงยึดทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔๑. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซынหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็น สำคัญ

๔๒. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔๓. พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดย พึงระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน

๔๔. พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๔๕. พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้ำน การปฏิบัติงานขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๔๖. พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔๗. พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔๘. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔๙. พนักงานเทศบาลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็น ธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือ บุคคลซึ่งตนทราบว่ามือำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๕๐. พนักงานเทศบาลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๒๑. พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติ
วิสัยจากผู้มาติดต่อราชการ

ให้พนักงานของเทศบาลตำบลหนองน้ำใสยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติในหน้าที่
รับผิดชอบโดยเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมพร พิมพ์อุบล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองน้ำใส