แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖





ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง และหนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ชลบุรี ที่ ชบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๖๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลธาตุทองเป็นไปอย่างเหมาะสม คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธาตุทองเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลธาตุทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๘
๓. วัตถุประสงค์	๙
๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๑๓
๖. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๘
๗. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๓๓
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๗
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๕
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๖
๑๕. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง (ปริมาณงาน)	๗๗
๑๖. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับเดิม)	๑๐๗

<u>ภาคผนวก</u>

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาบันทึกข้อความสรุปการประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แบบบัญชีสรุปอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ณ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ที่	ประเภท	ปัจจุบัน			ขออนุมัติปรับปรุงแผนฯ (ครั้งที่.....)		หมายเหตุ
		ตามกรอบ (อัตรา)	มีคนครอง (อัตรา)	ว่าง (อัตรา)	กำหนดเพิ่ม (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	-	-	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๓	๖	๗	-	-	
๓	วิชาการ	๑๐	๗	๓	-	-	
๔	ทั่วไป	๗	๓	๔	-	-	
๕	พนักงานครูเทศบาล	๒	๒	-	-	-	
	รวม	**๓๔**	**๑๙**	**๑๕**	-	-	
๖	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑**	**๑**	-	-	-	
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๓	๒๓	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๘	๑	-	-	
	รวม	**๔๒**	**๔๑**	**๑**	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	**๗๗**	**๖๑**	**๑๖**	-	-	

ปัจจุบันพนักงานเทศบาล+พนักงานครูเทศบาล+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้างตามภารกิจ+พนักงานจ้างทั่วไป

= ๗๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕ = $\frac{(๗๗ \times ๒๕)}{๑๐๐}$ = ๑๙.๒๕

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)

ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)

นักทรัพยากรบุคคล

ตารางสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ส่วนราชการของเทศบาล	ตามกรอบอัตรากำลัง																
	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลป.	พก.	พท.
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.				
นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักงานปลัดเทศบาล	-	-	-	๓	-	-	๔	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๙	๗
กองคลัง	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	๓
กองช่าง	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๔	๔
กองสาธารณสุขฯ	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๓
กองวิชาการและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษาฯ	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๒
กองช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	๑	-	๑๓	-	-	๘	๒	-	-	๔	๓	-	๒	๑	๒๓	๑๙

อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม		อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม/ลด (+/-)			ภาระค่าใช้จ่าย (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พ.	๓๔	-	-	-	จ.	๑๗,๕๘๗,๗๔๐	๑๘,๑๒๐,๖๖๐	๑๘,๖๖๒,๑๐๐
ป.	๑	-	-	-	ต.	๒,๖๓๘,๑๖๑	๒,๗๑๘,๐๙๙	๒,๗๙๙,๓๑๕
พก.	๒๓	-	-	-	รวม	๒๐,๒๒๕,๙๐๑	๒๐,๘๓๘,๗๕๙	๒๑,๔๖๑,๔๑๕
พท.	๑๙	-	-	-	ปจ.	๖๑,๒๑๕,๐๐๐	๖๔,๒๗๕,๗๕๐	๖๗,๔๘๙,๕๓๗
รวม	๗๗	-	-	-	ร้อยละ	๓๓.๐๔	๓๒.๔๒	๓๑.๘๐

หมายเหตุ

พ. = พนักงานเทศบาล
ป. = ลูกจ้างประจำ
พก. = พนักงานจ้างตามภารกิจ
พท. = พนักงานจ้างทั่วไป
จ. = ค่าใช้จ่าย + ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง
ต. = ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ปจ. = ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ส่วนราชการของเทศบาล	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งที่ว่างเดิม	ตำแหน่งที่ยุบเลิก	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่	รวมตำแหน่งในแผน ๓ ปี	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	-	๒	
สำนักปลัดเทศบาล	๒๕	๑	-	-	๒๖	
กองคลัง	๘	๔	-	-	๑๒	
กองช่าง	๑๐	๓	-	-	๑๓	
กองสาธารณสุขฯ	๙	๓	-	-	๑๒	
กองการศึกษา	๘	๓	-	-	๑๑	
กองช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	๑	
รวม					๗๗	

ก.ท.จ.ชลบุรี มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

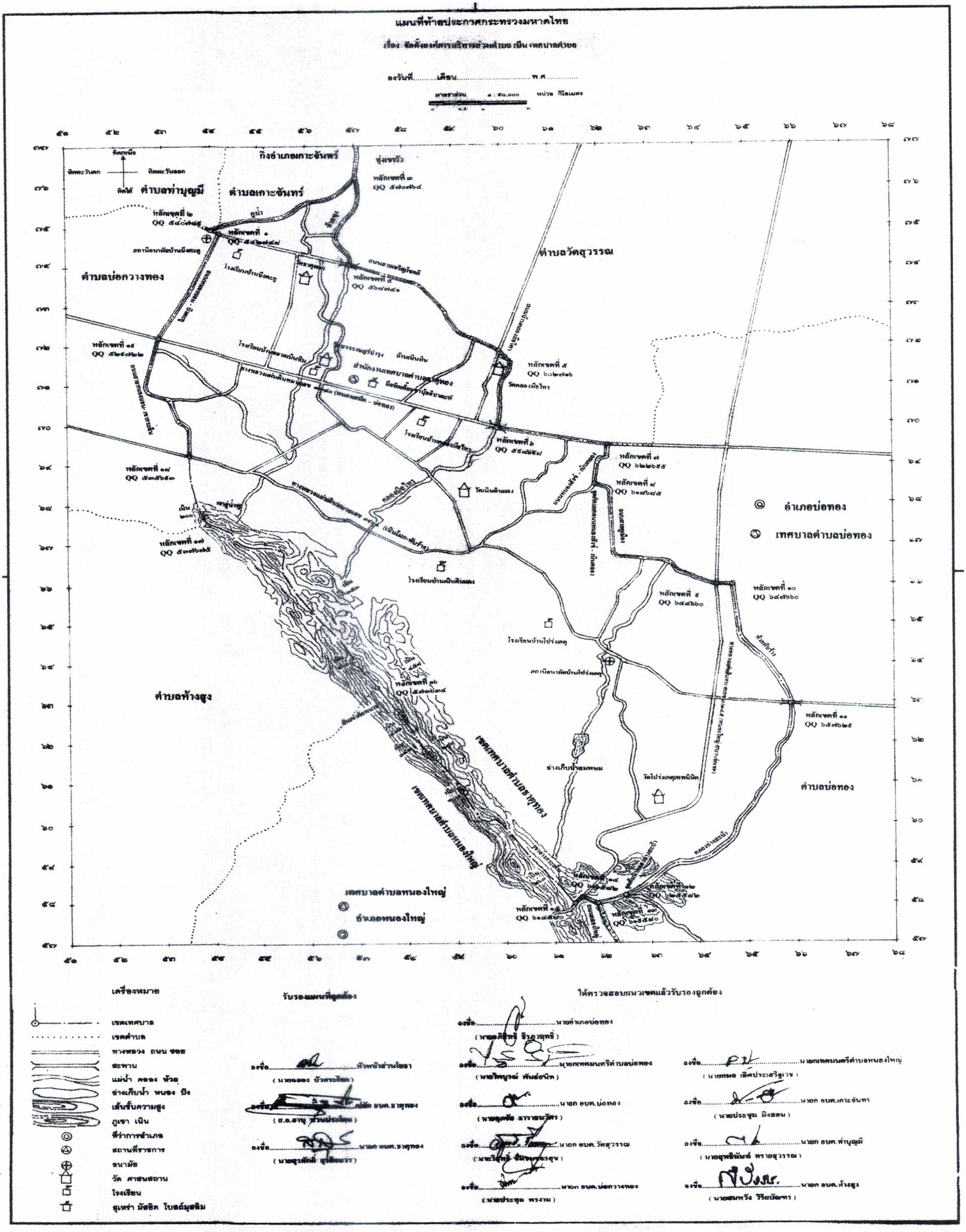
รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง



แผนที่ตำบลธาตุทอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

****

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลธาตุทอง เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบ่อทอง ขนาดเนื้อที่ประมาณ ๗๑,๘๗๕ ไร่ หรือ ๑๑๕ ตารางกิโลเมตรห่างจากที่ว่าการอำเภอบ่อทอง ๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลบ่อกวางทอง ตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองใหญ่
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลบ่อทอง ตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ่อกวางทอง อำเภอบ่อทอง ตำบลห้างสูง อำเภอหนองใหญ่

๑.๒ มีลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลธาตุทองเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีเนินเขาไม่สูงนัก พื้นที่เป็นป่าไม้ไม่สมบูรณ์ เหมาะแก่การเกษตร ปลูกพืชหมุนเวียน ปลูกพืชผักต่าง ๆ และการเลี้ยงสัตว์

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อนจะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑-๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตเทศบาลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค จำนวน ๕ แห่ง แหล่งน้ำทั้ง ๕ แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและเทศบาลได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย	๒	แห่ง	สระน้ำ	๑๕	แห่ง
หนองน้ำ	๑	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	๒๒	แห่ง
ลำคลอง	๖	แห่ง	บ่อบาดาล	๑๙	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๑๗	แห่ง
อื่นๆ *(ระบุ)*	-	แห่ง	เหมือง	-	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลเป็นพื้นที่ป่าไม้ไม่สมบูรณ์ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้นผลัดใบ

๑.๗ ด้านการเมือง/การปกครอง

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๑๑ ชุมชน แต่ละชุมชนมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๙ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล โดยเริ่มจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล โดยเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

๑.๗.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง แบ่งเขตการปกครองดังนี้

ชุมชนที่ ๑ ชุมชนเนินหินคลองมือไทรร่วมใจพัฒนา หมู่ ๑
ชุมชนที่ ๒ ชุมชนไทรทองพัฒนา หมู่ ๒
ชุมชนที่ ๓ ชุมชนโปร่งเกตุเฉลิมพระเกียรติ หมู่ ๓
ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบึงตะกูร่วมใจพัฒนา หมู่ ๔
ชุมชนที่ ๕ ชุมชนเนินหินร่วมใจพัฒนา หมู่ ๕
ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านคลองมือไทรร่วมใจพัฒนา หมู่ ๕
ชุมชนที่ ๗ ชุมชนเขากระถิน หนองบอน ผสมทรัพย์ร่วมใจพัฒนา หมู่ ๖
ชุมชนที่ ๘ ชุมชนบ้านหนองเสือช่อ หมู่ ๗
ชุมชนที่ ๙ ชุมชนห้วยซุงสุขฤดีพัฒนา หมู่ ๘
ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนแล่งพระรามสามัคคี หมู่ ๘
ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนชาวโปร่งเกตุร่วมใจพัฒนา

๑.๗.๒ การเลือกตั้ง

เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองทั้งเขตเทศบาล เป็น ๑ เขตเลือกตั้งในส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลแบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย ม.๑ , ม.๔ , ม.๕ บางส่วน , ม.๖ , ม.๘

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย ม.๒ , ม.๓ , ม.๕ บางส่วน , ม.๗ , ม.๙

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทองส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตเทศบาลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานเทศบาล เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาเทศบาล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๕,๒๓๒ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๕,๒๒๖ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๒,๙๓๗ คน
  จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๔
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๒,๙๓๓ คน
  จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๒๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๒

ปัจจุบันนายกเทศมนตรีและสมาชิกมาจากคำสั่ง คสช. และปัจจุบันยังไม่มีการเลือกตั้ง

๑.๘ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวน ๙ หมู่บ้าน (ปี พ.ศ.๒๕๖๒)				
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	หญิง (คน)	ชาย (คน)
๑	บ้านเนินหิน	๒๕๗	๓๑๔	๓๔๐
๒	บ้านเนินดินแดง	๒๙๕	๔๕๙	๔๖๘
๓	บ้านโปร่งเกตุ	๒๐๐	๑๙๔	๑๙๗
๔	บ้านบึงตะกู	๒๖๑	๓๙๑	๓๘๓
๕	บ้านคลองมือไทร	๓๔๐	๕๙๖	๕๑๖
๖	บ้านเขากระถิน	๕๐๓	๕๕๙	๕๗๐
๗	บ้านหนองเสือช่อ	๓๕๙	๕๔๘	๕๒๐
๘	บ้านห้วยซุง	๒๕๑	๔๘๐	๔๓๓
๙	บ้านหนองน้ำขาว	๑๔๐	๓๕๑	๓๓๕
	รวมทั้งสิ้น	**๒,๖๐๖**	**๓,๗๖๒**	**๓,๘๙๒**

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนเทศบาลตำบลธาตุทอง ณ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๙ การศึกษา

เทศบาลตำบลธาตุทอง มีการจัดการด้านการศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลธาตุทอง จำนวน ๒ แห่ง มีโรงเรียนซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน ๔ แห่ง และสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ๑ แห่ง ดังนี้

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ ต.ธาตุทอง
๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๘ ต.ธาตุทอง
๓) โรงเรียนบ้านตลาดเนินหิน (สังกัด สพฐ.) ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง
๔) โรงเรียนบ้านเนินดินแดง (สังกัด สพฐ.) ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๒ ต.ธาตุทอง
๕) โรงเรียนบ้านบึงตะกู (สังกัด สพฐ.) ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง
๖) โรงเรียนบ้านโปร่งเกตุ (สังกัด สพฐ.) ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๙ ต.ธาตุทอง
๗) โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สังกัด อบจ.ชลบุรี) ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง

๑.๑๐ การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง คือ
๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านบึงตะกู ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง
๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านโปร่งเกตุ ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๙ ต.ธาตุทอง

๑.๑๑ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๙๙ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาล ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

(๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๒,๖๐๐ หลังคาเรือน
(๒) ไฟฟ้าสาธารณะ จำนวน ๗๑๐ จุด ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตเทศบาล

๑.๑๒ การประปา

การประปาของเทศบาลตำบลธาตุทองใช้ระบบประปาหมู่บ้านและระบบประปาส่วนภูมิภาค และในการจัดทำแผนพัฒนาที่ผ่านมาได้นำโครงการเกี่ยวกับพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุในแผนพัฒนาสี่ปี เพื่อที่ จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๑.๑๓ โทรศัพท์

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุทอง มีจำนวนชุมสายโทรศัพท์ จำนวน ๑ ชุมสาย และมีเบอร์โทรศัพท์ที่สามารถใช้ติดต่อมายังเทศบาลตำบลธาตุทองได้ ดังนี้ ๐๓๘-๑๖๕-๒๓๐

๑.๑๔ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- เทศบาลตำบลธาตุทอง ไม่มีไปรษณีย์ แต่มีบริการไปรษณีย์จากไปรษณีย์ประจำอำเภอ ซึ่งมีจำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์
- มีบริการให้ใช้อินเตอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง มีวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็มีบางรายการที่ยังขาดแคลนเนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ นั้นมีไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลธาตุทองในการดำเนินภารกิจบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนเท่านั้น แต่หากประชาชนเดือดร้อน หรือหน่วยงานอื่นเดือนร้อน ก็สามารถมายืมใช้ได้

๑.๑๕ การคมนาคมขนส่ง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ไม่มี บขส. แต่จะเป็นเส้นทางที่รถประจำทางวิ่งผ่านโดยวิ่งจากตลาดอำเภอบ่อทอง ผ่านสี่แยกหนองเสม็ด ผ่านอำเภอบ้านบึง ปลายทางคืออำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ในระหว่างพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุทอง มีเส้นทางคมนาคมที่ประชาชนใช้เพื่อสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ดังนี้

๑) ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธาตุทอง	จำนวน ๖๒ สาย
๒) ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	จำนวน ๓ สาย
๓) ถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบของทางหลวงชนบท	จำนวน ๑ สาย

๑.๑๖ การเกษตรกรรม

อาชีพการเกษตรกรรม ตำบลธาตุทองมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น ๔๔,๔๓๐ ไร่ ครัวเรือนเกษตรกรรม ๕๕๐ ครัวเรือน พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ

๑) พืชไร่ ได้แก่ มันสำปะหลัง อ้อย ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ สับปะรด ปาล์ม ยางพารา

๒) ไม้ผล ไม้ยืนต้น ได้แก่ มะม่วง ขนุน มะพร้าวน้ำหอม มะม่วงหิมพานต์ ปาล์ม ยางพารา ไม้โตเร็ว ยูคาลิปตัส สนปฏิพัทธิ์ นาข้าว พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ

๑.๑๗ การปศุศัตว์

ปศุสัตว์ ได้แก่ โค กระบือ สุกร ไก่ไข่ ไก่เนื้อ เป็ดเนื้อ

๑.๑๘ การท่องเที่ยว

ในเขตเทศบาลมีแหล่งท่องเที่ยวคือวนอุทยานน้ำตกเขาเจ้า-บ่อทอง และเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจและเทศบาลได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่าง ๆ

๑.๑๙ การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านสะดวกซื้อ(มินิมาร์ท)	๑	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง (ท่ารถ ๑ แห่ง)
ร้านเกมส์	๑	แห่ง
สถานบริการน้ำมัน	๒	แห่ง

๑.๒๐ อุตสาหกรรม

ในเขตเทศบาลตำบลธาตุทอง มีโรงงานอุตสาหกรรม ๗ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อโรงงาน	ที่ตั้ง	ประเภทกิจการ
๑	บริษัท หลินหยวน จำกัด	๘๑ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตน้ำตาลก้อน
๒	บริษัท หย่งเชียน จำกัด	๒๑๐ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	โรงเลื่อยไม้ , ไม้พาเลท
๓	บริษัท สยามแคนอินดัชทรี่ จำกัด	๑๐๑ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	บรรจุภัณฑ์โลหะ ขึ้นรูปกระป๋อง
๔	บริษัท น้ำตาลระยอง จำกัด	๓๘๘ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตน้ำตาลทราย
๕	บริษัท อีสเทิร์นฟีลมีล จำกัด (อาหารสัตว์)	๘๘ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	กิจการอาหารสัตว์
๖	บริษัท พินด้า เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	๘๘/๙ หมู่ ๘ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
๗	บริษัท บีซี๑๖๘๘ วู้ด จำกัด	๘๙ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตไม้พาเลท
๘	บริษัท อิมมอทัล บิวตี้ จำกัด	๔๙ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตครีมส่งออก
๙	บริษัท ทริโอ้ ซีโซลูชั่น จำกัด	๑๐๔ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตเฟอร์นิเจอร์
๑๐	บริษัทโฟลิไทย ลีซอร์สเซล จำกัด	๗๗ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	
๑๑	หจก. เอสพี คอลลิตี้โปรดักส์	๓๓๓ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตไม้พาเลท
๑๒	บริษัทบ่อทอง รีเทรด	๑๑๒/๒ หมู่ ๒ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	โรงหล่อดอกยาง
๑๓	บริษัท ท็อปไกด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	๒๗ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
๑๔	บริษัท เอสเจเอ็ม เบลติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด	หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตสายพาน

๑.๒๑ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๒๓	ร้าน	- เล้าหมู	๒๒	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	๑๒	ร้าน	- ห้องเช่า	๑๘	แห่ง
- ร้านคอมพิวเตอร์	๑	แห่ง	- ร้านตัดผม	๒	ร้าน

องค์กร/กลุ่มอาชีพ

- ไม่มี -

๑.๒๒ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่

อีกทั้งยังมีแรงงานข้ามชาติ โดยมีอาชีพรับจ้างทางด้านการเกษตรกรรมทั่วไป เช่น ปลูกมัน ปลูกอ้อย ดูแลสวนปาล์ม ถางหญ้ารายวัน เก็บเม็ดมะม่วงหิมพานต์ ปลูกหอม เป็นต้น

๑.๒๓ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทอง โดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่ทั้งนี้ยังมีบางชุมชนที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนา ดังนี้

วัด จำนวน ๕ แห่ง คือ

๑. วัดบวรราษฎร์บำรุง	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี
๒. วัดเนินดินแดง	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๒ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี
๓. วัดธาตุทอง	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๘ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี
๔. วัดคลองมือไทร	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี
๕. วัดโปร่งเกตุ	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๙ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี

มัสยิด ๑ แห่ง คือ

มัสยิดเอี๊ยะซานุ้ลอิบาดะห์ ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี

ศาลเจ้า ๒ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ ๑ และหมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี

๑.๒๔ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน	ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์	ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา	ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม
- ประเพณีลอยกระทง	ประมาณเดือน พฤศจิกายน

๑.๒๕ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำเครื่องจักสานสำหรับใช้ในครัวเรือน และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ ใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร

๑.๒๖ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะเป็นเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ การจักสานตะกร้า

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี (ก.ท.จ.ชลบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลธาตุทอง

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธาตุทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗. ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณงานและคุณภาพที่ต้องการ

๘. เทศบาลตำบลธาตุทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๙. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๑๐. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๑๑. เป็นต้นแบบที่ดีให้หน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลธาตุทอง ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธาตุทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลธาตุทอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลธาตุทอง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๔.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๔.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๔.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๔.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๔.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๔.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๔.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๔.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Plan Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการ (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process R-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน สถิติและปริมาณงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง โดยให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน มีจำนวนวันปฏิบัติราชการใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๘๒,๘๐๐ นาที (ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ ใน ๑ วัน ปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง ใน ๑ ปี ปฏิบัติราชการ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที)

๕. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุทอง

จากการสำรวจสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๑.๑ มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่เทศบาลที่เป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ ถนนบางสายของเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ พื้นที่บางส่วนที่จะดำเนินการก่อสร้างเป็นพื้นที่ของประชาชน

การแก้ไขปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกับหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาลได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

๕.๑.๒ การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ไม่ทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๙ ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน

การแก้ไขปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ เทศบาล ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปัจจุบันในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าใช้

๕.๑.๓ ด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง แต่มีบางครัวเรือนที่ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เทศบาลมีโครงการซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้ แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด อีกทั้งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคไม่สะอาดเท่าที่ควร ซึ่งระบบประปาของเทศบาลตำบลธาตุทอง ใช้ระบบประปาหมู่บ้านเป็นส่วนใหญ่

การแก้ไขปัญหา คือ ในการจัดทำแผนพัฒนาที่ผ่านมาได้นำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุในแผนพัฒนาสี่ปี เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็น ก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการสร้างถนนให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง
๓. จัดหาแหล่งน้ำ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ
๔. จัดสร้างท่อและรางระบายน้ำ
๕. จัดความเรียบร้อยและถูกสุขลักษณะในชุมชนเพื่อลดการเกิดมลพิษในเขตเทศบาล

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร ร้อยละ ๗๐ เช่น ข้าว มันสำปะหลัง ตามลำดับ รายได้ส่วนมากมาจากการทำการเกษตร และมีรายได้จากสัตว์เลี้ยงไม่มาก คนอายุ ๑๕-๖๐ ปี มีอาชีพและรายได้ ผู้สูงอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๙๐ มีอาชีพและรายได้ ถ้าเปรียบเทียบอัตราการว่างงานทั้งจังหวัด ร้อยละ ๐.๙๗ ถือว่าอัตราการว่างงานของประชากรในเขตเทศบาลมีอัตราที่ต่ำกว่ามาก ประชากรบางส่วนมีรายได้จากการรับจ้างทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ บางส่วนมีอาชีพค้าขาย ซึ่งภาวะเศรษฐกิจของเทศบาลจึงไม่เท่ากัน แต่ปัญหาคือ รายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อไป ร้อยละ ๗๕ ไม่มีการเก็บออม สาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำกว่าค่าครองชีพ มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง พื้นที่ทำการเกษตรของประชาชนบางส่วนจะประสบปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง พื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัด และส่งผลกระทบกับสภาวะแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล

การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในทุกครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดท่อและรางระบายน้ำในชุมชน มีการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการตั้งงบประมาณเพื่ออุดหนุนชุมชนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ แต่การพัฒนานี้ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร เนื่องจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด

ความต้องการ

๑. ให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้ากลาง และสถานที่กลางรวมกลุ่มแม่บ้าน
๒. ให้มีการส่งเสริมอาชีพ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. จัดให้มีการฝึกอาชีพ ศึกษาอบรมอาชีพในด้านต่าง ๆ
๔. จัดสร้างแหล่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำทำการเกษตรตลอดทั้งปี

๕.๓ ด้านสังคม

๕.๓.๑ อาชญากรรม เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี ๙ ครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม

การแก้ไขปัญหา วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก และลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำการขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุ่นแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๕.๓.๒ ยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ่อทองได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้นพบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ

การแก้ไขปัญหา เทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๕.๓.๓ การสังคมสังเคราะห์ เทศบาลตำบลธาตุทอง มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น มีผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้รายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง ที่ต้องการความช่วยเหลือ

การแก้ไขปัญหา ซึ่งเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดำเนินการช่วยเหลือด้านสังคมสังเคราะห์และตามนโยบายของรัฐบาล ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป
๕. ดำเนินโครงการสงเคราะห์ครองครัวผู้ยากไร้
๖. อุดหนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน
๗. ประสานการให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุน
๘. จัดประชุมให้ความรู้ชมรมผู้สูงอายุเป็นประจำทุกเดือน

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ต้องการมีอาชีพเสริมและมีรายได้รองรับ ลดปัญหาการว่างงาน
๓. ต้องการความช่วยเหลือด้านการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ผู้มีสิทธิ

๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลได้จัดตั้งชุมชนในเขตเทศบาล มีทั้งหมด ๑๑ ชุมชน แต่ละชุมชนมีประธานกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชน ๑๑ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล โดยเริ่มจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกชุมชนในเขตเทศบาล ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล จากผลการประชุมทุกครั้งที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล โดยเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

เทศบาลได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองทั้งเขตเทศบาล เป็น ๑ เขตเลือกตั้งในส่วนของสมาชิกสภาเทศบาลแบ่งเขตเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย ม.๑ , ม.๔ , ม.๕ บางส่วน , ม.๖ , ม.๘
เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบด้วย ม.๒ , ม.๓ , ม.๕ บางส่วน , ม.๗ , ม.๙

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทองส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตเทศบาลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานเทศบาล เสนอแนะในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาเทศบาล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน ฯลฯ

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๕,๒๓๒ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๕,๒๒๖ คน

จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรี ๒,๙๓๗ คน
  จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๔
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ๒,๙๓๓ คน
  จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๕,๒๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๑๒

ปัจจุบันนายกเทศมนตรีและสมาชิกมาจากคำสั่ง คสช. และปัจจุบันยังไม่มีการเลือกตั้ง

ปัญหาที่เกิดจากการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งของท้องถิ่นเอง การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ฯลฯ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ จะเห็นได้จากจำนวนผู้มาใช้สิทธิ์เลือกตั้งซึ่งมีจำนวนน้อย

การแก้ไขปัญหา มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และกระทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ต้องการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของทางราชการ

๒. จัดฝึกอบรม และส่งไปอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความพร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชนได้

๓. การมีส่วนร่วมในการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ

๔. การให้ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แหล่งน้ำในเขตเทศบาลยังขาดการพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์ เนื่องจากเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติเป็นพื้นที่ที่มีดินเค็ม และน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือน้ำกล่อยมีสารโลหะหนัก ใช้ในการเกษตรไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

๒) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย การเพิ่มขึ้นของชุมชนที่อยู่อาศัยและประชาชนในเขตเทศบาล ทำให้เกิดปัญหาตามมาในเรื่องการเพิ่มมากขึ้นของขยะมูลฝอยตกค้าง ตลอดจนการนำไปกำจัดขยะในบ่อขยะของเทศบาล

๓) ปัญหาการได้รับการรบกวนจากเสียง กลิ่น ควันในเขตเทศบาล ยังมีการประกอบกิจการการเลี้ยงหมู ไก่ อยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของกลิ่น ที่รบกวนพื้นที่อยู่ข้างเคียงกัน

<u>การแก้ไขปัญหา</u>

๑. ปรับปรุงขุดลอกคลองสาธารณะ และแหล่งน้ำสาธารณะสามารถให้รถมาบรรทุกน้ำ หรือระบายเข้าพื้นที่การเกษตรได้

๒. บริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย ซึ่งเทศบาลมีรถบบรรทุกขยะเพื่อบริการเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และจัดให้มีจุดบริการทิ้งขยะให้ประชาชนอีกด้วย

๓. เทศบาลได้ออกตรวจโรงงานอุตสาหกรรมและควบคุมเรื่องเสียง กลิ่น ควัน ที่เกิดจากการผลิตของโรงงานต่าง ๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการปรับปรุงขุดลอกคลองสาธารณะ แหล่งน้ำสาธารณะให้สามารถระบายน้ำและกักเก็บน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ให้มีการจัดการในเรื่องของขยะอย่างถูกวิธี พัฒนาการจัดการขยะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนปลูกจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่นให้เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ให้มีการจัดการควบคุมในเรื่องของเสียง กลิ่น ควัน ที่รบกวนให้มากขึ้น

๕.๖ ด้านการสาธารณสุข

ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้า ในเด็กและโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี

การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีหลายราย ไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขปัญหาโดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เทศบาลตำบลธาตุทอง ยังมีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้มาพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายอีกด้วย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้า ในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก

๒. มีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง ลดการเจ็บป่วย

๕.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕-๖๐ ปี ร้อยละ ๙๙ อ่านเขียนภาษาไทย และคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖-๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำร้อยละ ๙๐ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ๆ ได้ นอกจากนี้ เทศบาลยังมีการกิจกรรมตามประเพณีอันดีงามของไทย เช่น ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น

การแก้ไขปัญหา ได้จัดกิจกรรม ให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความช่วยเหลือแก่เด็กที่ด้วยโอกาส

๒. จัดกิจกรรมตามประเพณีอันดีงามต่าง ๆ ของไทย

๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเด็กระดับปฐมวัย

๖. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลธาตุทอง

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๑ วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๑.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ

(๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

(๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ

(๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติรวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

(๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การเกษตรสร้างมูลค่า

(๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

(๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

(๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

(๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๑.๒.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

(๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

(๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

(๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๑.๒.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

(๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

(๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม

(๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง

๑.๒.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว

(๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล

(๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ

(๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

(๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๒.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

(๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

(๔) ภาครัฐมีความทันสมัย

(๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

(๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔)

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมาย

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๔๖ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา

(๒) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน

(๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิตอล

(๔) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่

(๕) การปรับโครงสร้างการผลิต

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง

(๔) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดารงชีพในสังคมสูงวัย

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

(๑) การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ

(๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก

(๓) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร

(๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

(๑) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอานวยความสะดวกของเมือง

(๒) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน

(๓) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

(๔) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ
- การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
- การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
- การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การสร้างความโปร่งใส

(๒) การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๓) การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม

(๔) การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

๓. แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๑ วิสัยทัศน์จังหวัดจังหวัดชลบุรี

"ฐานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสะอาด แหล่งท่องเที่ยวนานาชาติ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย ประตูสู่เศรษฐกิจโลก สังคมแห่งการเรียนรู้และมีภูมิคุ้มกัน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานการพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน"

๓.๒ ประเด็นการพัฒนา แผนพัฒนาจังหวัดชลบุรี ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

(Chonburi province Development Plan ๒๐๑๖ -๒๐๒๐)

๓.๓ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชลบุรี ระยะ ๕ ปี

"เมืองนวัตกรรม เศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน"

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดชลบุรี

ตัวชี้วัด ๑. สถานประกอบการที่ผ่านเกณฑ์อุตสาหกรรมสีเขียวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓

ตัวชี้วัด ๒. รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖

ตัวชี้วัด ๓. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรจังหวัดชลบุรีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓

ตัวชี้วัด ๔. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนารองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑๐๐ แห่ง

ตัวชี้วัด ๕. สถานพยาบาลทุกแห่งได้รับรองคุณภาพ HA เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวชี้วัด ๖. เด็กและวัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๕

ตัวชี้วัด ๗. จำนวนกลุ่มพื้นที่ที่สามารถบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนได้สำเร็จ จำนวน ๕ แห่ง

ตัวชี้วัด ๘. พื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๕๐๐ ไร่

๓.๕ ประเด็นการพัฒนาจังหวัดชลบุรี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับให้เป็นเมืองท่องเที่ยวนานาชาติ มีมาตรฐานระดับสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ สร้างเสริมนวัตกรรมสู่เกษตรสร้างมูลค่า

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน โครงข่ายคมนาคม รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาคนและชุมชนให้สังคมมั่นคง มีคุณภาพและยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างมีส่วนร่วม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลธาตุทอง

๔.๑ วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ธาตุทองน่าอยู่ คู่เกษตรสมบูรณ์”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑) แผนงานการส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ได้ครบถ้วน

๒) แผนงานการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมวัยให้มีคุณภาพมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓) แผนงานการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๔) แผนงานการส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน

๕) แผนงานการจัดการสิ่งแวดล้อมในตำบลให้ได้มาตรฐาน

๖) แผนงานการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

๗) แผนงานการส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็กและคนพิการ

๔.๒.๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑) แผนงานการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒) แผนงานการจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการพัฒนาอาชีพ

๓) แผนงานการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) แผนงานการพัฒนาการคมนาคมเพื่อส่งเสริมอาชีพ

๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาการให้บริการตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) แผนงานการส่งเสริมการให้บริการประชาชนให้ได้มาตรฐาน

๒) แผนงานการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

๓) แผนงานการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือให้สะดวก และส่งสริมการให้บริการ

๔) แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

๕) แผนงานการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของประชาชน

๔.๒.๔ ด้านการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม

๑) แผนงานการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม

๒) แผนงานการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๓) แผนงานการมีส่วนร่วมในการบริหารตรวจสอบการทำงานของเทศบาล

๔.๒.๕ ด้านการส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑) แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม

๒) แผนงานการพัฒนาบุคลากรในด้านอุตสาหกรรม

๔.๓ กลยุทธ์

๔.๓.๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑) การส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ได้ครบถ้วน
- จำนวนถนนที่ได้รับการปรับปรุง ก่อสร้าง
- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการพัฒนา

๒) การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมวัยให้มีคุณภาพตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- จำนวนเด็กเล็กที่ผ่านการศึกษา
- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา

๓) การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทุกระดับเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
- จำนวนโครงการที่สนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

๔) การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน
- จำนวนโครงการส่งเสริมการเรียนรู้
- จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม

๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมในตำบลให้ได้มาตรฐาน
- จำนวนโครงการที่นำมาดำเนินการ

๖) การส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
- จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรม

๗) การส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็กและคนพิการ
- จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้พิการ
- จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- จำนวนผู้พิการมีกำลังใจที่ดีในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

๔.๓.๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑) การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้

๒) การจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการพัฒนาอาชีพ
- จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการพัฒนาอาชีพ

๓) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตรทั้งด้านพืชและสัตว์

๔) การพัฒนาคมนาคมเพื่อส่งเสริมอาชีพ
- จำนวนโครงสร้างที่ได้รับการพัฒนา

๔.๓.๓ ด้านการพัฒนาการให้บริการตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) การส่งเสริมการให้บริการประชาชนให้ได้มาตรฐาน
- จำนวนผู้ได้รับบริการที่ดีจากเทศบาล

๒) การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
- จำนวนบุคลากรผู้ผ่านการฝึกอบรม

๓) การพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือให้สะดวกและส่งเสริมการให้บริการ
- จำนวนเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริม

๔) การจัดการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

- จำนวนร้อยละของผู้ได้รับข่าวสารของเทศบาล

๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของประชาชน

- จำนวนประชาชนผู้มีส่วนร่วมในการบริหาร

๔.๓.๔ ด้านการพัฒนาจริยธรรมคุณธรรม

๑) การส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรม

- จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรม และศึกษาดูงาน
- จำนวนประชาชนที่ได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมกลยุทธ์

๒) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

- จำนวนโครงการที่ได้รับการดำเนินการ

๓) การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของเทศบาล

- จำนวนการบูรณาการการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔) การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่นและการอนุรักษ์วัฒนธรรม

- ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น

๔.๓.๕ ด้านการส่งเสริมการลงทุนด้านอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม

- จำนวนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม

๒) การพัฒนาบุคลากรในด้านอุตสาหกรรม

- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานด้านอุตสาหกรรม

- จำนวนการจัดทำกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐานด้านอุตสาหกรรม

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลธาตุทอง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักและเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลธาตุทอง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๔) การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการก่อสร้างอื่น ๆ

๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม และที่จอดรถ

๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๑๐) การผังเมือง

๑๑) การควบคุมอาคาร

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑) การจัดการศึกษา

๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๙) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๑๐) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๑๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของชีวิตและในทรัพย์สิน

๕) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๖) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น

๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ

๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕) การส่งเสริมท่องเที่ยว

๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕) เทศพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ด้านการคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕) การจัดการและบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒) การจัดการศึกษา

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้ได้ขนาดที่เหมาะสมและทั่วถึง สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดังนี้

๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน ระบบระบายน้ำ

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบระบายน้ำให้ได้ขนาดที่เหมาะสมทั่วถึง

๓. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลรักษาระบบระบายน้ำ

๔. ส่งเสริม ควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เป็นไปตามข้อกำหนดของผังเมือง

๕. ประสัมพันธ์การพัฒนาตามหลักการผังเมืองให้ประชาชนทราบ และปฏิบัติตาม

๖. ก่อสร้างปรับปรุงถนน/ซอย ให้ได้มาตรฐาน

๗. ปรับปรุง ขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะ

๘. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

๙. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๑๐. ก่อสร้างระบบจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล

๑๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย

๑๒. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการแยกขยะก่อนทิ้งและทิ้งอย่างถูกวิธีเป็นที่เป็นทาง

๑๓. ส่งเสริมการดำเนินการขยะกลับมาใช้ใหม่

๑๔. ก่อสร้างระบบน้ำบำบัดน้ำเสียรวม หรือวิธีธรรมชาติบำบัด

๑๕. ส่งเสริมประชาชนและผู้ประกอบการมีส่วนรวมในการควบคุมน้ำเสียจากแหล่งกำเนิดอย่างจริงจังต่อเนื่อง

๑๖. ตรวจสอบ ควบคุมน้ำทิ้งของสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานสิ่งแวดล้อม

๑๗. จัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๘. จัดตั้งเครือข่ายองค์กร ชุมชนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ จัดการตรวจสอบประเมินผลการแก้ไขปัญหาน้ำเสีย

๑๙. ส่งเสริมประชาชนให้ตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาแหล่งน้ำ

๒๐. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเกษตรกรรมที่ใช้สารอินทรีย์ แทนสารเคมี

๒๑. ตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพอากาศ ระดับเสียงในสถานประกอบการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

๒๒. ปลูกต้นไม้ริมถนนที่มีการจราจรคับคั่ง

๒๓. ตรวจสอบควบคุมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ไม่ให้ปล่อยควันและเสียงเกินระดับมาตรฐาน

๒๔. จัดตั้งเครือข่ายองค์กร ชุมชนให้มีส่วนร่วมในกางวางแผน ตัดสินใจ จัดการ ตรวจสอบประเมินผล คุณภาพอากาศ และเสียง

๒๕. ขอความร่วมมือสถานประกอบการในการควบคุมคุณภาพอากาศ และการเกิดเสียงดัง

๒๖. ส่งเสริมและควบคุมให้ประชาชนมีการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ผังเมือง พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร พ.ร.บ. รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๒๗. ส่งเสริมประชาชนให้ตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาคุณภาพอากาศและเสียง

๒๘. ส่งเสริมการจัดตั้งตลาดค้าส่ง-ปลีก สินค้าเกษตร

๒๙. ส่งเสริม อบรมวิชาชีพประชาชนให้สามารถทำกิจการขนาดย่อม หรือเป็นแรงงานฝีมือ

๓๐. ส่งเสริม อบรมเกษตรกรให้มีความรู้ และปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓๑. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์กิจการท่องเที่ยว ด้านโบราณสถาน ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม พุทธศาสนา และธรรมชาติ

๓๒. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารแรงงานให้ประชาชนทราบ

๓๓. จัดให้มีหน้าที่รับผิดชอบหารจัดอบรมอาชีพประชาชน

๓๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๓๕. ส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓๖. ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรและแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อการค้า

๓๗. ขยายการศึกษาพื้นฐาน ๑๒ ปี

๓๘. สรรหาและปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรด้านการศึกษา

๓๙. ส่งเสริมการศึกษาแก่คนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาอย่างทัดเทียมกัน

๔๐. ส่งเสริมให้สถานศึกษา และสถาบันทางศาสนาเป็นหลักในการสอนศีลธรรมจริยธรรมคุณธรรม วัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๔๑. ส่งเสริมให้มีการศึกษาศิลปะพื้นบ้าน การละเล่นและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

๔๒. ส่งเสริมการจัดงานประเพณีในวันสำคัญของศาสนา และของชาติ

๔๓. ก่อสร้างปรับปรุงอาคารเรียน อาคารประกอบการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๔๔. ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

๔๕. จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

๔๖. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน

๔๗. ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ

๔๘. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การรักษาพยาบาลและการควบคุมโรคติดต่อ

๔๙. จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๕๐. ส่งเสริมความรู้แพทย์โบราณและการปลูกพืชสมุนไพรผักปลอดสารพิษไว้ใช้ในชุมชนหรือครัวเรือน

๕๑. เร่งรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อ หรือไม่ติดต่ออื่น ๆ
๕๒. ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ด้อยโอกาส
๕๓. ส่งเสริม อบรม และประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง
๕๔. ส่งเสริมโภชนาการในเด็กและเยาวชน
๕๕. รับโอนบุคลากรด้านสาธารณาสุขจากหน่วยงานอื่น
๕๖. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว
๕๗. ก่อสร้างโรงฆ่าสัตว์ให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๕๘. รณรงค์อบรมให้ความรู้การป้องกันโรคเอดส์ในกลุ่มเสี่ยง
๕๙. อบรม รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในโทษ และพิษภัยจากยาเสพติด
๖๐. ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองที่มีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม
๖๑. ส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนปลอดยาเสพติด
๖๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว
๖๓. ส่งเสริมชุมชนองค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในหารป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๖๔. ปฏิบัติต่อผู้เสพยาเสพติดในฐานะผู้ป่วย
๖๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การเก็บขนขยะมูลฝอย
๖๖. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์รองรับและเก็บขนขยะมูลฝอย
๖๗. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทิ้งขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
๖๘. ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ทิ้งขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
๖๙. ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนปลอดขยะ
๗๐. ส่งเสริมให้ประชาชนจัดทำกิจกรรมหน้าบ้านน่ามอง ร่วมกับถนนปลอดถังขยะ
๗๑. จัดสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ สนามเด็กเล่น สนามกีฬา
๗๒. ปรับปรุงสาธารณะ สวนสุขภาพ และสนามกีฬาให้อยู่ในสภาพดี ใช้งานได้
๗๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ
๗๔. ส่งเสริมให้มีการจัดแข่งขันกีฬาในงานประเพณีต่าง ๆ
๗๕. ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๗๖. ส่งเสริมจัดตั้งศูนย์เยาวชน
๗๗. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครองให้กับประชาชน
๗๘. ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิ หน้าที่การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
๗๙. เร่งประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งระบบใหม่ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง
๘๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ
๘๑. อบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานการจัดหาและใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย
๘๒. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในองค์กร
๘๓. ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจ ให้เจ้าหน้าที่พัฒนาความรู้ความสามารถและจริยธรรมคุณธรรมด้วยตนเอง
๘๔. ส่งเสริมให้มีการนำเอาระบบมาตรฐานการบริการมาใช้ในองค์กร
๘๕. พัฒนาระบบเสียงตามสายให้มีประสิทธิภาพ
๘๖. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ
๘๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การบริหารจัดการในทุกระดับ
๘๘. ส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน ลูกจ้าง
๘๙. ก่อสร้างปรับปรุงอาคารสำนักงานเทศบาล

๙๐. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานและประชาชน

๙๑. จัดบริการนอกสำนักงานเทศบาล

๙๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การป้องกันระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยต่าง ๆ

๙๓. ส่งเสริมกิจการ อปพร. และอาสาสมัครต่าง ๆ

๙๔. ประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันระงับอัคคีภัยและสาธารณภัยต่าง ๆ ในเบื้องต้นให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง

๙๕. จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจแนะนำอาคารในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัย

๙๖. รณรงค์ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามกฎจราจร

๙๗. ควบคุมดูแลไม่ให้ประชาชน สถานประกอบการใช้ทางเท้า ผิวจราจรเป็นที่วางวัสดุ สิ่งของหรือคิวจอดรถ

๙๘. ปรับปรุงสัญญาณและเครื่องหมายจราจรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๙๙. ควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด

๑๐๐. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ในการเสียภาษี

๑๐๑. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี

๑๐๒. ปรับปรุงแผนที่ภาษีให้มีประสิทธิภาพ

๑๐๓. ให้สิ่งจูงใจแก่ผู้เสียภาษี

๑๐๔. ประชาสัมพันธ์ผลงานของเทศบาลให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง

๑๐๕. ให้ความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่ผู้เสียภาษี

๑๐๖. อบรมส่งเสริมให้ความรู้แกนนำชุมชนให้มีศักยภาพที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาพัฒนาชุมขนของตนเอง

๑๐๗. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนตื่นตัวในการมีส่วนร่วมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

๑๐๘. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชุมชนและเครือข่ายชุมชน

๑๐๙. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดเวทีประชาคม

๑๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาเทศบาล

๑๑๑. สนับสนุน ส่งเสริมกองทุนพัฒนาชุมชน

๑๑๒. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน

๑๑๓. สร้างขวัญกำลังใจ ให้สิ่งจูงใจแก่ผู้อุทิศตนเพื่อการพัฒนาชุมชน

๑๑๔. ประชาสัมพันธ์ผลงานของชุมชนให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน

๑๑๕. ส่งเสริมสนับสนุนกิจการศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำชุมชน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ SWOT

SWOT	การวิเคราะห์
จุดแข็ง S = Strengths	- ประชาชน ผู้นาชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง - ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน - ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น - มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่ - มีความสงบเรียบร้อย ไม่ค่อยจะมีปัญหาด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ - ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
จุดอ่อน W = Weaknesses	- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้เสริม - ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรซึ่งมีไม่เพียงพอ - ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล เกิดปัญหาคนว่างงาน - ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - เครื่องมือปฏิบัติงานของเทศบาลมีไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยเนื่องจากงบประมาณจำกัด

การวิเคราะห์ SWOT

SWOT	การวิเคราะห์
โอกาส O = Opportunities	- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ - ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูประบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน - รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง - ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น
อุปสรรค T = Threats	- ปัจจุบันงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน - กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน - การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก - การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๗. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาระบบถนนให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๒. ปรับปรุงพัฒนาไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในเขตชุมชนอย่างทั่วถึง

๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลโดยให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด

๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ปรับปรุงการเก็บขนขยะมูลฝอยในแหล่งชุมชน

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการป้องกันอัคคีภัย และ สาธารณะภัยต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ

๗. สนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล คือ ยาเสพติด การคอรัปชั่น และเศรษฐกิจพอเพียง

๘. สนับสนุน ส่งเสริม เด็ก คนชราและคนพิการให้มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

ภารกิจรอง

๑. ปรับปรุงพัฒนาการบำบัด ฟื้นฟูรักษาคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้อยู่ในสภาพที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต

๒. ส่งเสริมการรักษาคุณภาพอากาศและเสียงให้อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนด้านการพาณิชยกรรม การค้าปลีกสินค้าเกษตร การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๔. ส่งเสริมแบละพัฒนาการให้บริการสาธารณสุขในท้องถิ่นอย่างทัดเทียมกัน

๕. ส่งเสริมระบบเครือข่ายในการป้องกันภัยให้ประชาชนปลอดยาเสพติด

๖. ส่งเสริมพัฒนาสวนธารณะสวัสดิการและนันทนาการ

๗. ส่งเสริมให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ

๘. ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย เจ้าหน้าที่บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ยุติธรรม

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้ของเทศบาล ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง ศักยภาพและกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลธาตุทอง เป็นเทศบาลบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลธาตุทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรมีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้เทศบาลตำบลธาตุทองประสบปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ

๑. ปัญหาขาดแคลนบุคลากร ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ถึงแม้ว่าจะมีอัตรากำลังอยู่ส่วนหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามหน้าที่และภารกิจหลัก และภารกิจรอง ประกอบกับการเตรียมอัตรากำลังที่ต้องรองรับภารกิจถ่ายโอน เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และรวดเร็ว

๒. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ การปฏิบัติงานบางประเภทยังขาดผู้มีความรู้สายวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้หรือให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง

๓. ขาดแคลนบุคลากรผู้ใช้แรงงานทั่วไป ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ โดยมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

๔. ปัญหาการมีงบประมาณไม่เพียงพอหรืออยู่ในภาวะจำกัด การให้บริการประชาชนอาจมีข้อดีอยู่ก็จริง แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่าย อาจไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่ท้องถิ่นต้องแบกภาระค่าใช้จ่าย

ทั้งหมดนี้ คือปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งดำเนินการและวิเคราะห์เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. ส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๕. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๘. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพ และสร้างรายได้ของตนเองได้	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในบางครั้ง ไม่ทันต่อเหตุการณ์

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๗. มีการส่งเสริมและพัฒนาความพร้อม ให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน และประชาชนในตำบล	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลธาตุทองมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๙.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วน คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษาและประกอบด้วย ฝ่าย และงานต่าง ๆ ในสังกัดส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดเป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการเทศบาลโดยให้มีส่วนราชการภายใน กรณียังไม่มีบุคลากรให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลทำการแทน ซึ่งจำแนกออกเป็น ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานกิจการสภา
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ
- งานทะเบียนราษฎร
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ จ่าย การนำส่งเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายในกรณียังไม่มีบุคลากรให้ผู้อำนวยการกองคลังทำการแทน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง

ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายในกรณียังไม่มีบุคลากรให้ผู้อำนวยการกองช่างทำการแทน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ

๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการอนามัยและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข การรักษาความสะอาด ในพื้นที่ความรับผิดชอบ การให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านสุขอนามัย โรคติดต่อ ยาเสพติด เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใน กรณีที่ยังไม่มีบุคลากรให้ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมทำการแทน ดังนี้

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๕. กองการศึกษา

ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานการศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม งานทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การจัดการบริการและส่งเสริมการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษาการวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีส่วนราชการภายใน กรณีที่ยังไม่มีบุคลากรให้ผู้อำนวยการกองการศึกษา ทำการแทน ดังนี้

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานแผนและโครงการ
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุรวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญาการจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลัง ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานการเจ้าหน้าที่								
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจการสภา								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
๑๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๑๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	หากว่างให้ยุบเลิก

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานทะเบียนราษฎร								
๑๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	งานธุรการ								
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**-**	**-**	**-**	

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
กองคลัง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานการเงินและบัญชี								
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสถ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
๑๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสถ.)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	-	-	-	

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
กองช่าง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	ฝ่ายการโยธา								
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานสาธารณูปโภค								
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิศวกรรม								
๑๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสถ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานส่งเสริมสุขภาพ								
๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ร้องขอ กสถ.)
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม								
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานธุรการ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรักษาความสะอาด								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

ก.ท.จ.ชลบุรี มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
กองการศึกษา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานแผนและโครงการ								
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานธุรการ								
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง								
	พนักงานครูเทศบาล								
๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒								
	พนักงานครูเทศบาล								
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบท้องถิ่นจ่าย)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-		-	(ร้องขอ กสถ.)
	รวม	๑	๑	๑	๑	-		-	

ก.พ.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๓๗,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	(๓๖,๔๕๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเดิม
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>																		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๖,๖๔๐	(๑๙,๗๔๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๙๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	(๑๕,๒๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ก.จ.จ. ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
๑๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๑๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	(๑๒,๐๘๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	(๙,๘๗๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๖๐๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	(๑๒,๓๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๖	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๓,๘๘๐	๒๗๔,๔๔๐	(๒๐,๓๒๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐	(๑๑,๐๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ฝ่ายพัฒนารายได้																		
๓๕	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายการโยธา																		
๔๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	(๒๔,๗๓๐)

ก.จ.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๑ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓,๔๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	(๑๓,๖๕๐)
๔๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	(๙,๘๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง																		
๔๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๔๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	(๑๓,๒๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๕๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																		
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม

ก.จ.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๓

052

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	(๑๐,๘๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๑,๑๖๐	(๑๑,๙๓๐)
๕๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	(๑๓,๓๑๐)
๕๗	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	(๑๐,๘๑๐)
๕๘	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๒๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๔๐๐	๑๔๖,๐๔๐	(๑๐,๘๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองการศึกษา (๑๘)</u>																		
๖๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																		
๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง</u>																		
๖๕	ครู	ศพด.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	คนครัว	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒																		
๖๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-		-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๒๘๐	๒๐๕,๒๐๐	๒๑๓,๔๘๐	(๑๕,๘๐๐) งบท้องถิ่นจ่าย
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม	-	๗๗	๖๑	๑๖,๔๙๓,๓๔๐	๕๖๔,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	๕๓๑,๔๐๐	๕๓๒,๙๒๐	๕๔๑,๔๔๐	๑๗,๕๘๗,๗๔๐	๑๘,๑๒๐,๖๖๐	๑๘,๖๖๒,๑๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๖๓๘,๑๖๑	๒,๗๑๘,๐๙๙	๒,๗๙๙,๓๑๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๒๒๕,๙๐๑	๒๐,๘๓๘,๗๕๙	๒๑,๔๖๑,๔๑๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๐๔	๓๒.๔๒	๓๑.๘๐	

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลธาตุทอง

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒,๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒,๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๒	๑	๘๓๙,๓๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๑,๖๒๐	๓๑,๓๘๐	๓๑,๕๐๐	๑,๐๘๐,๙๖๐	๑,๑๑๒,๓๔๐	๑,๑๔๓,๘๔๐	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	-	๒๖	๒๕	๔,๘๘๕,๘๐๐	๗๘,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๑๖๑,๑๐๐	๑๕๙,๗๘๐	๑๖๓,๖๒๐	๕,๑๒๔,๙๐๐	๕,๒๘๔,๖๘๐	๕,๔๔๘,๓๐๐	
๓	กองคลัง	-	๑๒	๘	๓,๑๐๒,๐๐๐	๗๘,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๙๗,๐๒๐	๙๗,๖๒๐	๙๘,๒๒๐	๓,๒๗๗,๐๒๐	๓,๓๗๔,๖๔๐	๓,๔๗๒,๘๖๐	
๔	กองช่าง	-	๑๓	๑๐	๒,๗๘๖,๓๔๐	๗๘,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๘๕,๕๖๐	๘๖,๗๖๐	๘๗,๖๐๐	๒,๙๔๙,๙๐๐	๓,๐๓๖,๖๖๐	๓,๑๒๔,๒๖๐	
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑๒	๙	๒,๖๑๘,๘๘๐	๖๐,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๘๑,๗๘๐	๘๗,๒๒๐	๘๕,๒๖๐	๒,๗๖๐,๖๖๐	๒,๘๔๓,๘๘๐	๒,๙๒๙,๑๔๐	
๖	กองการศึกษา	-	๑๑	๘	๑,๙๐๕,๖๖๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๖๑,๓๒๐	๖๒,๑๖๐	๖๓,๒๔๐	๒,๐๒๖,๙๘๐	๒,๐๘๙,๑๔๐	๒,๑๕๒,๓๘๐	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
	รวม	-	๗๗	๖๑	๑๖,๔๙๓,๓๔๐	๕๖๔,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	๕๓๐,๔๐๐	๕๓๒,๙๒๐	๕๔๑,๔๔๐	๑๗,๕๘๗,๗๔๐	๑๘,๑๒๐,๖๖๐	๑๘,๖๖๒,๑๐๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๖๓๘,๑๖๑	๒,๗๑๘,๐๙๙	๒,๗๙๙,๓๑๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๒๒๕,๙๐๑	๒๐,๘๓๘,๗๕๙	๒๑,๔๖๑,๔๑๕	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๖๑,๒๑๕,๐๐๐	๖๔,๒๗๕,๗๕๐	๖๗,๔๘๙,๕๓๗	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๐๔	๓๒.๔๒	๓๑.๘๐	

ก.จ.อ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลธาตุทอง

ประมาณการค่าใช้จ่ายตาม มาตรา ๓๕
แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเภทรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เงินเดือนของพนักงาน	๑๗,๕๘๗,๗๔๐	๑๘,๑๒๐,๖๖๐	๑๘,๖๖๒,๑๐๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น+๑๕%	๒,๖๓๘,๑๖๑	๒,๗๑๘,๐๙๙	๒,๗๙๙,๓๑๕
รวมรายจ่าย	๒๐,๒๒๕,๙๐๑	๒๐,๘๓๘,๗๕๙	๒๑,๔๖๑,๔๑๕
ประมาณการรายจ่าย	๖๑,๒๑๕,๐๐๐	๖๔,๒๗๕,๗๕๐	๖๗,๔๘๙,๕๓๗
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	**๓๓.๐๔**	**๓๒.๔๒**	**๓๑.๘๐**

สภา อบต.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลธาตุทอง

การวิเคราะห์เงิน ๔๐% แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเภทรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เงินเดือนของพนักงานเทศบาล	๑๑,๗๕๙,๗๐๐	๑๒,๑๔๒,๐๒๐	๑๒,๕๒๗,๗๐๐
เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐
เงินค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	๕,๕๖๑,๒๘๐	๕,๗๐๒,๘๘๐	๕,๘๔๙,๘๘๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๒,๖๓๘,๑๖๑	๒,๗๑๘,๐๙๙	๒,๗๙๙,๓๑๕
รวมรายจ่าย	๒๐,๒๒๕,๙๐๑	๒๐,๘๓๘,๗๕๙	๒๑,๔๖๑,๔๑๕
ประมาณการรายจ่าย	๖๑,๒๑๕,๐๐๐	๖๔,๒๗๕,๗๕๐	๖๗,๔๘๙,๕๓๗
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	**๓๓.๐๔**	**๓๒.๔๒**	**๓๑.๘๐**

ก.พ.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

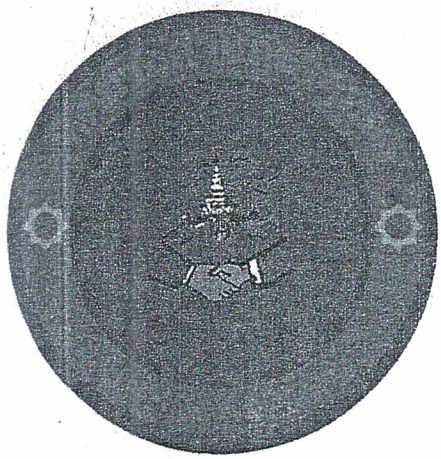
รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข)
ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบัญญัติ
เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓



เทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง
เรื่อง เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลธาตุทอง

.....

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่เทศบาลตำบลธาตุทองได้เสนอเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนายอำเภอบ่อทอง ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ตามคำสั่งจังหวัดชลบุรี ที่ ๔๓๓๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ พิจารณาและได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอบ่อทองแล้ว นั้น

เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง

ว่าที่ร้อยตรี
(ทนงศักดิ์ พ่วงน้อย)

เทศบัญญัติ
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
เทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ
เทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลธาตุทอง และโดยอนุมัติของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 58,300,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 58,300,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	16,734,940
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	740,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,915,970
แผนงานสาธารณสุข	3,386,760
แผนงานสังคมสงเคราะห์	50,000
แผนงานเคหะและชุมชน	14,889,500
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	756,230
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	1,080,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	796,500
แผนงานการเกษตร	41,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	12,909,100
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**58,300,000**

ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 19 กย. 2562

(ลงนาม).....
(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

เห็นชอบ

(ลงนาม).....
(.....(นางวิภาวี แดงท่าขาม).....)
ตำแหน่ง นายอำเภอบ่อทอง ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำเนาถูกต้อง
(ทนงศักดิ์ พรงน้อย)
ว่าที่ร้อยตรี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

รับรองข้อมูลถูกต้อง
พันจ่าตรี
(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)(๑)

- หน่วยตรวจสอบภายใน
- **รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)**

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)

๑. ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)
- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๗ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- ๑.๘ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)
- ๒.๑ งานธุรการ
- ๒.๒ งานทะเบียนราษฎร
- ๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๔ งานรักษาความสงบ

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)
- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)
- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

๑. ฝ่ายการโยธา
หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)
- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานสาธารณูปโภค
- ๑.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

๒. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)
- ๒.๑ งานวิศวกรรม
- ๒.๒ งานสถาปัตยกรรม
- ๒.๓ งานผังเมือง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(๑)

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)
- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข
- ๑.๓ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๑.๔ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๑.๖ งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ

มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

กองการศึกษา

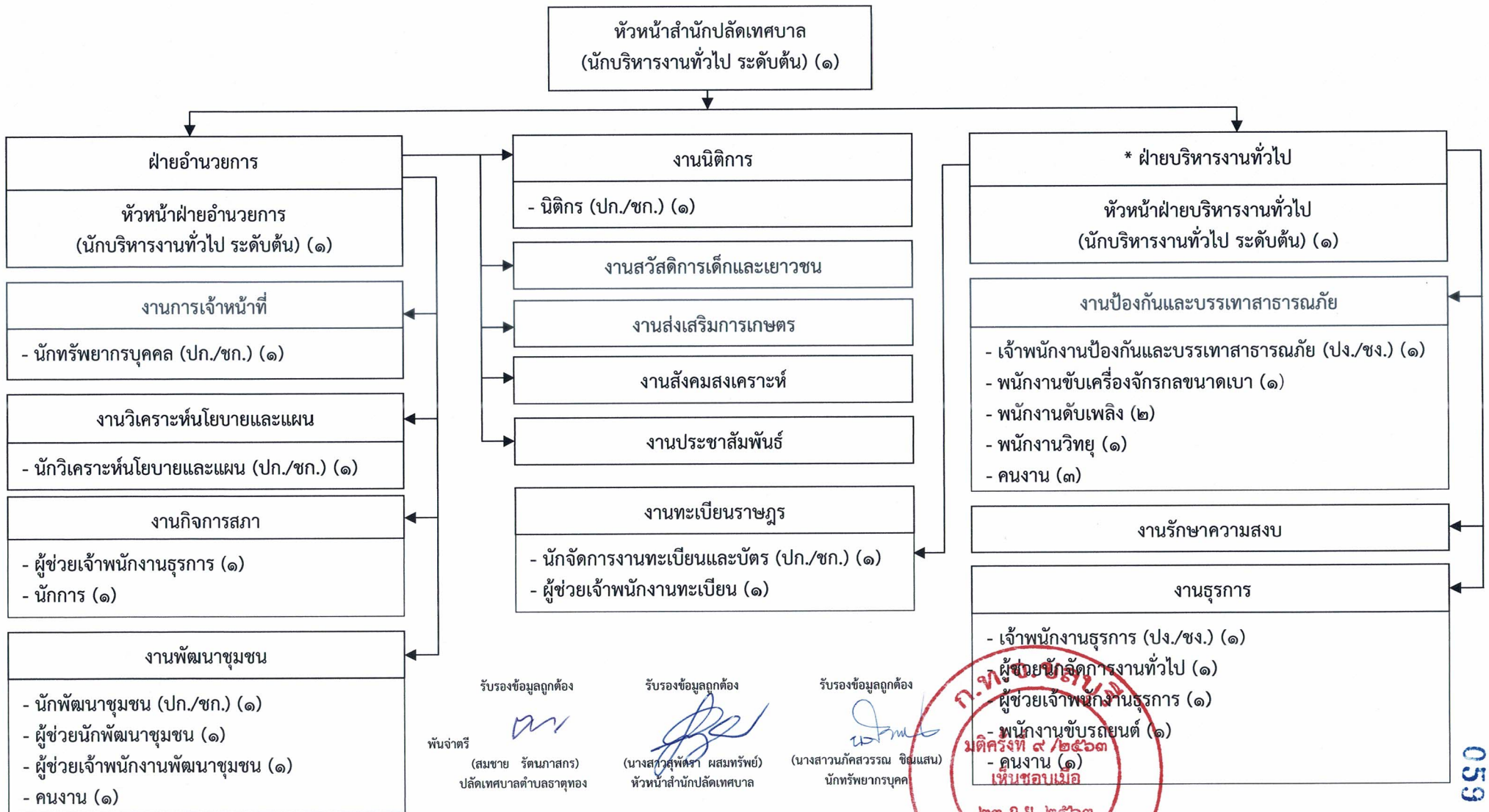
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)(๑)
- ๑.๑ งานธุรการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานแผนและโครงการ
- ๑.๔ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๑.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

058

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ						ประเภททั่วไป			พนักงานครูเทศบาล		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.	ครู (คศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	๑	-	-	-	๖	-	-	-	๓	๔	-	-	๓	-	๑	๑	๑	๒๓	๑๘	๖๑
ว่าง	-	-	๑	-	-	๗	-	-	๓	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	๑	๑๖
																					๗๗

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



รับรองข้อมูลถูกต้อง
พันจ่าตรี
(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวนภัคสวรรณ ชีฆแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

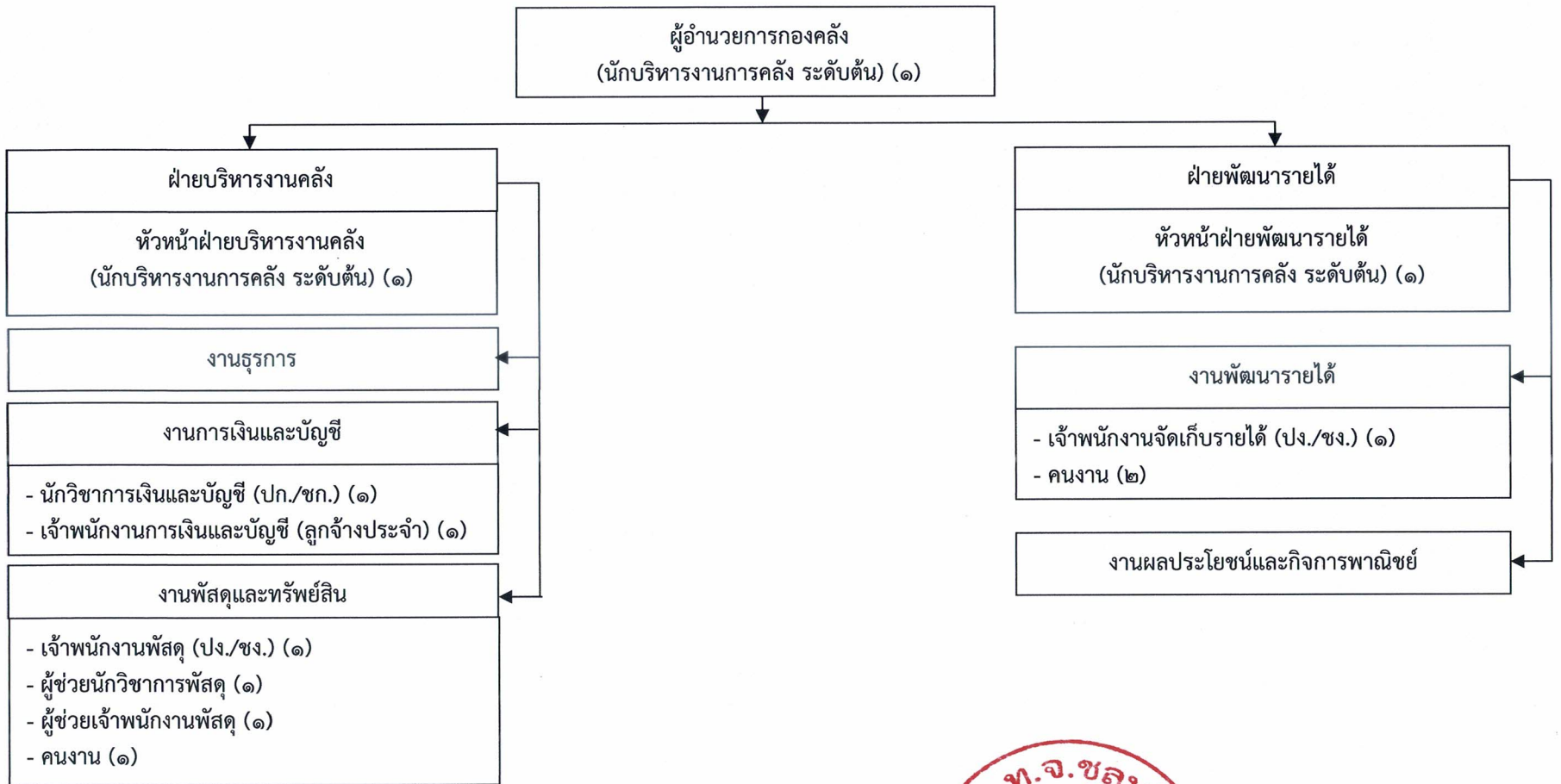
ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

059

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๒	-	-	-	๑	๔	-	-	๒	-	-	๙	๗	๒๕
ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
																๒๖

* หมายเหตุ การกำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป ไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลว. ๘ พ.ย. ๔๕ ได้ผ่านความเห็นชอบให้กำหนดฝ่ายที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ที่ ก.ท. กำหนด ในการประชุม ก.ท.จ.ชลบุรี ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ						ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๒	๘
ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๔
																๑๒

ก.ท.จ.ชลบุรี มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

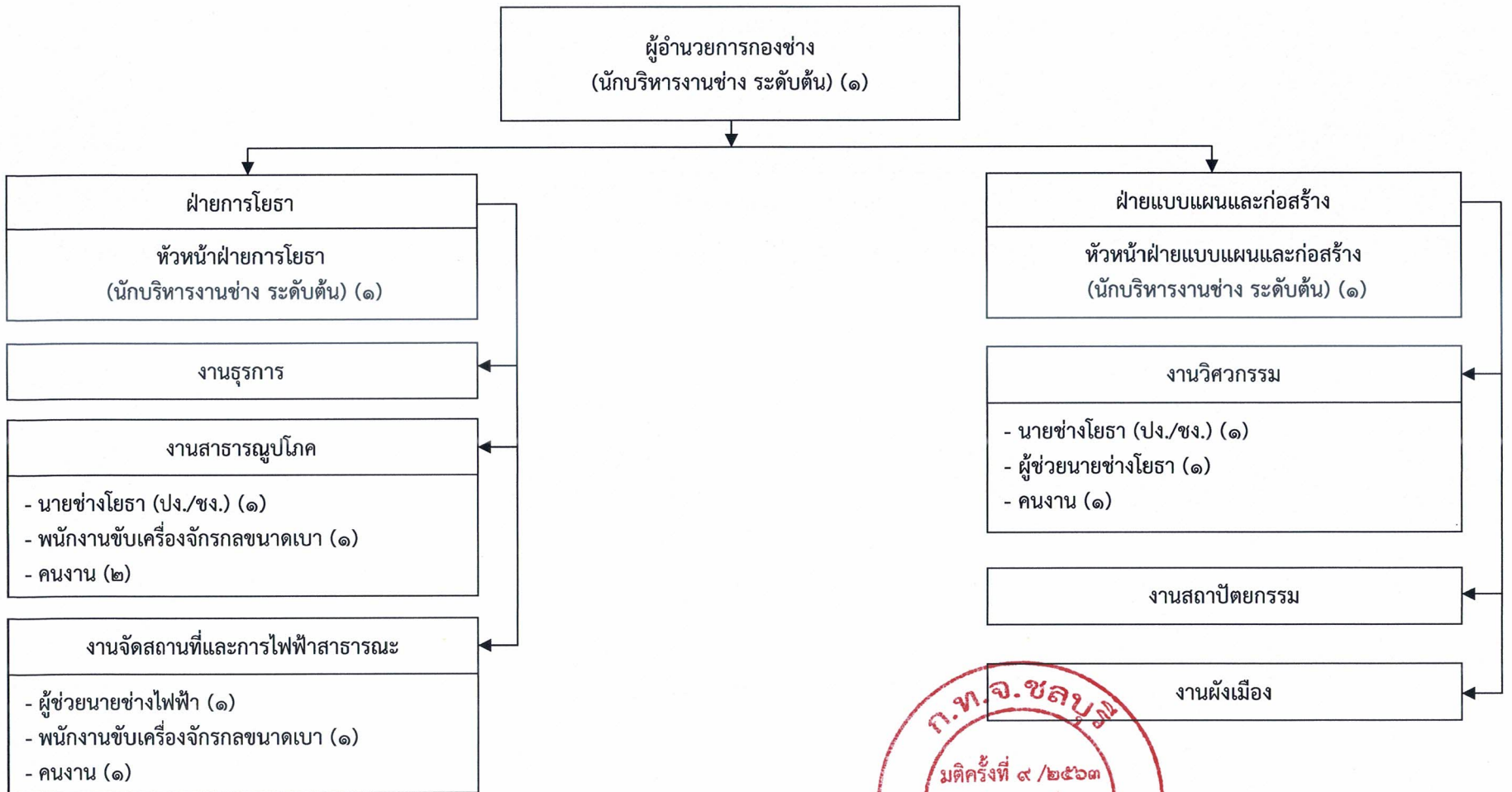
(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

090

โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ						ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๔	๑๐
ว่าง	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓
																๑๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)

ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)

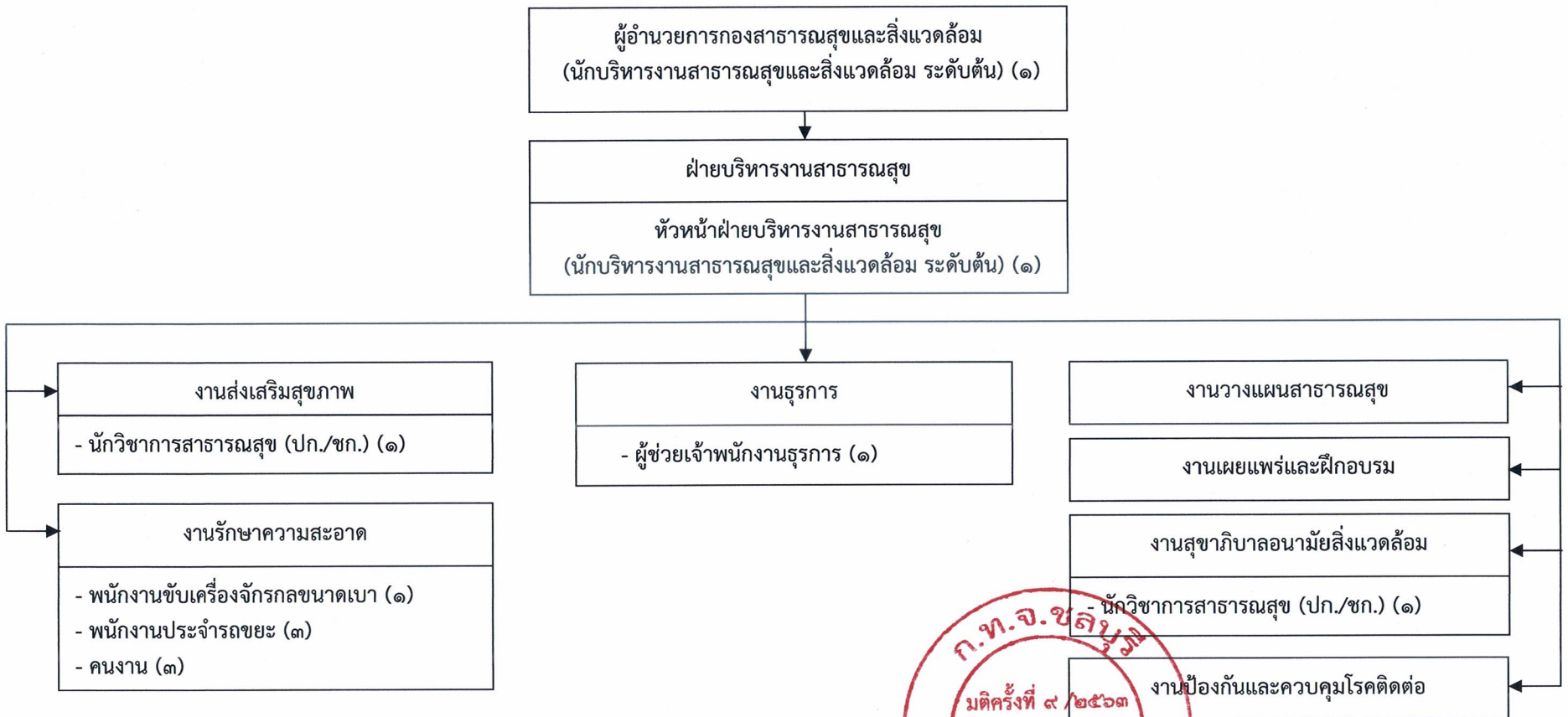
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัสวรรณ ชิณแสน)

นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๐ ก.ค. ๒๕๖๓

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๓	๙
ว่าง	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
																๑๒

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

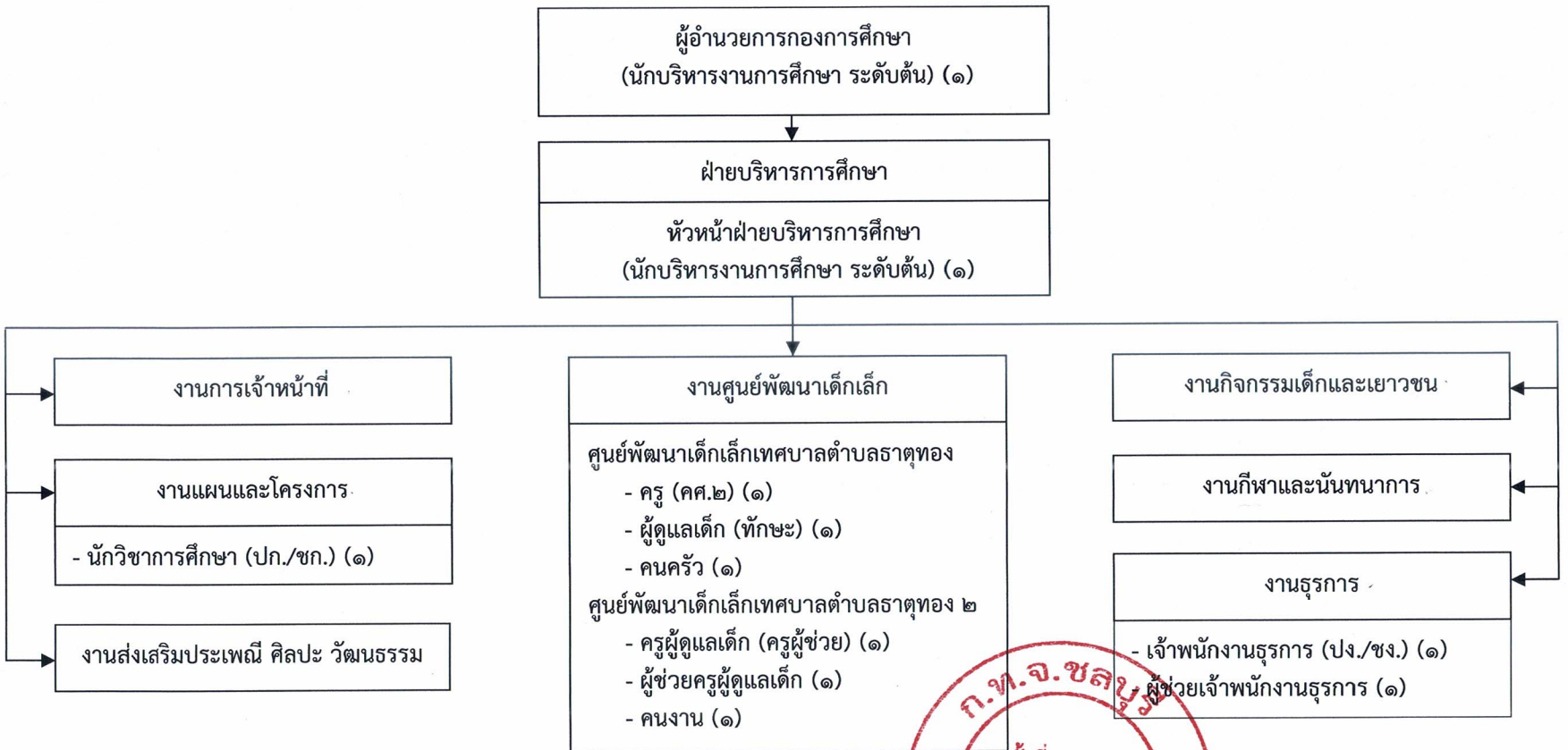
รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				พนักงานครูเทศบาล		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.	ครู (คศ.๒)	ครู ผดด.(ครูผู้ช่วย)		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๒	๘
ว่าง	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓
																		๑๑

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง

เรื่อง การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒

.....

พัฒนาการในช่วงปฐมวัยเป็นพื้นฐานของการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลกระทบในวัยต่อๆมา ของมนุษย์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การพัฒนาในช่วงปฐมวัยจึงต้องได้รับการเอาใจใส่ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และมีคุณภาพเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ จึงต้องรับผิดชอบการจัดบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจัดการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

อาศัยตามมาตรา ๒๘๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒ ณ หมู่ที่ ๘ บ้านบึงตะกู ตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการทั้ง ๔ ด้าน (ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา)

๒) เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้เด็กเล็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

๓) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ

๔) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบทและวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

๕) เพื่อส่งเสริมความรัก เอื้ออาทร ของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคมท้องถิ่น โดยรับเด็กเล็กอายุ ๒ ถึง ๕ ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

รองนายกเทศมนตรี.....

ปลัดเทศบาล.....

รก.ผอ.กองการศึกษา.....

พิมพ์/ทาน.....

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ ๒๕๖๒

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)

นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

หน่วยตรวจสอบภายใน

↓

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ					ประเภททั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
																๑

รับรองข้อมูลถูกต้อง

พันจ่าตรี

(สมชาย รัตนภาสกร)

ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)

นักทรัพยากรบุคคล

๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พันจ่าตรีสมชาย รัตนภาสกร	รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต การบริหารงานท้องถิ่น	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒			๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)											
๓	นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์	รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๔			๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ).
	งานการเจ้าหน้าที่											
๕	นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๖	นางสาวกรรณิการ์ โยรัมย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต การปกครอง	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	งานนิติการ											
๗	นางสาวกมลรัตน์ ปานทองคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐

ก.ท.จ.ชลบุรี
สติกเกอร์ที่ ๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานกิจการสภา											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๘	นางสาวมยุรีย์ จิตรรักษ์	ปวช. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายธนกฤต มีจริง	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๐	นางสาวภรประภา จันทนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาชุมชน	๐๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๑	นางสาวอนุรัตน์ เลี้ยงพรรัตนะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๘๘๐
๑๒	นายภัควัต อมรพรรณพงศ์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๒,๘๘๐ (๑๕,๒๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นางสาวกาญจณี บุญช่วย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
๑๔	นางสาวอนุธิดา กวินวรรณกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๐,๗๒๐ หากว่างให้ยุบเลิก
	งานทะเบียนราษฎร											
๑๕	นางสาวสุกฤตา เสถียรกิจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๗

๑๑๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๖	นางสาวสุพรรณี แพงศิริ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๑๗	จ่าสิบเอก อุเทน วาสนา	ปวช. ช่างยานยนต์	๐๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๘	นายธีรวัฒน์ ทวีวัฒน์จตุพร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๔๔๐
๑๙	นายอนนท์ ทองสุข	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายทวีศักดิ์ แซ่ลี้	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายกัปตัน ล้อเจริญ	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายมาโนช มีชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายขวัญชัย แซ่ปัง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายธนภัทร รุ่งแสงภานุมาศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานธุรการ											
๒๕	นางสาวปุณยนุช ลีเส็ง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การบริหารงานทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๒๘๐

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๖	นางสาวสรชา สุดใจชื้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๗	นางสาวชลิชา ประมูลทอง	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๒๘	นายอำนาจ หรั่งแร่	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๖๐๐ (๑๒,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๖๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
๒๙	นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๐			๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ)
	งานการเงินและบัญชี											
๓๑	ว่าที่ ร.ต.หญิงจุฑามาศ ดีเลิศ	ศิลปศาตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
๓๒	นางอัมพร ธาราสันติสุข	ปวช. การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๓๓			๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) (ร้องขอ กสถ.)

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๔	นางวัชรี อมรพรรณพงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๓๕	นางสาววรรณิภา เชื้อสง่า	ปวส. การเลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๖	นางสาวนัฐชา พงษ์ชมพร	นิเทศศาสตรบัณฑิต การสื่อสารมวลชน	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ฝ่ายพัฒนารายได้											
๓๗	นางสาวภัทรวดี เนตรวิเชียร	บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
	งานพัฒนารายได้											
๓๘			๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) (ร้องขอ กสถ.)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นางสาวสมฤทัย คงสมสุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต วิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
	กองช่าง (๐๕)											
๔๑			๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)

ก.ท.จ.ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>											
๔๒			๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)
	<u>งานสาธารณูปโภค</u>											
๔๓	นายธวัชชัย พจน์สุวรรณศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๔๔	นายพิเชษฐ จันทร์วิรัตน์	ป ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๓,๘๐๐ (๑๓,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นายสุชิน สีอ่อน	ม ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสุคนธ์ สุมี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</u>											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๗	นายพลรักษ์ สาธุชาติ	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๔๘	นายศุภกร แคล้วคลาด	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๘,๔๔๐ (๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๘,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นายสุชิน กาญจนปรีดา	ม ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.ท.จ.ชลบุรี มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

070

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง											
๕๐	นายปฏิภาณ ปิตรัมย์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๗,๔๘๐
	งานวิศวกรรม											
๕๑			๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม) (ร้องขอ กสถ.)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๕๒	นายภิรมย์ ปัททุม	ปวส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๙,๒๔๐ (๑๓,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นางสาวพิมพ์ชนก ชมภู	ม ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๕๔	นางสาวจุฑามาส ประเสริฐศิลป์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต การสาธารณสุข	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข											
๕๕			๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานส่งเสริมสุขภาพ											
๕๖			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม) (ร้องขอ กสถ.)

มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม											
๕๗			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	งานธุรการ											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๕๘	นางสาวรุจาภา ชมมั่น	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐
	งานรักษาความสะอาด											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๕๙	นายบาล วงษ์สุวรรณ์	ป ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๑๖๐
๖๐	นายศุภฤกษ์ แซ่ตั้ง	ป ๕	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๗๒๐
๖๑	นายสุวิทย์ แซ่ตั้ง	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐
๖๒	นายธวัช สุดศรี	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๓	นางวีรวรรณ มีรสล้ำ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายสมหมาย บริโภค	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายจักรกฤษ อินภูษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.พ.จ. ชลบุรี
มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ ก.ย. ๒๕๖๓

๐๗๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา (๐๘)											
๖๖			๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๖๗			๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สถ.)
	งานแผนและโครงการ											
๖๘	นางสาวอรวรรณ สังฆวัตร์	การศึกษาบัณฑิต เทคโนโลยีทางการศึกษา	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐๘-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
	งานธุรการ											
๖๙						๐๘-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๗๐	นางสาวมณฑาทิพย์ เกษศรีรัตน์	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง											
	พนักงานครูเทศบาล											
๗๑	นางมณีรัตน์ ธาราสันติสุข	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๔	ครู	คศ.๒	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๗๒	นางสาวศิริธร พรมเมตตา	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)

ก.ท.จ.ชลบุรี มติครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓

๐๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๓	นางสาวโกสัญญา ธนะเกตุสกุล	ป ๖	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒											
	พนักงานครูเทศบาล											
๗๔	นางสาวอริสรา ช่างทำ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๗๕	นางสาววณัทสรณ์ เกสรสิทธิพัฒน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐ (งบท้องถิ่นจ่าย)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๖	นางสาวเกตุวดี จูเจริญ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๗๗			๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (คำกลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม) (ร้องขอ กสถ.)

ก.ท.จ.ชลบุรี
เอกสารที่ ๙/๒๕๖๓
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓

๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลธาตุทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลธาตุทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลธาตุทอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงานที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลธาตุทองต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุทองตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลธาตุทองเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลธาตุทอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง

เรื่อง นโยบายคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามที่ได้มีประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลธาตุทอง จังหวัดชลบุรี พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ข้อ ๑ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๒ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๓ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

ข้อ ๔ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ข้อ ๕ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

ข้อ ๖ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๗ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อ ๘ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ข้อ ๙ ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๑๐ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

สำหรับแนวทางปฏิบัติ ความละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)

นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัสวรรณ ชิณแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ตามที่เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการเทศบาลตำบลธาตุทอง พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ซึ่งหมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

<u>จุดมุ่งหมายของประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง</u>

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัยมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดต่อประมวลจริยธรรมจะกระทำการนั้นมิได้ ๒.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือคณะกรรมการจริยธรรม
ข้อ ๓ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ	๓.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๓.๒ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ ๓.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๓.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ๓.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ ๓.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการหรือสิ่งอำนวย ความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๔.๓ ไม่กระทาการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อนแล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น
ข้อ ๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียน ด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม ๕.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๕.๓ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๕.๔ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่น ความถูกต้อง เที่ยงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ
ข้อ ๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ สำเนาถูกต้อง (นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดาเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิ เสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
	๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็น ธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือ สังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือก ปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
ข้อ ๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือ ไม่อนุมัติตามคาขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ
ข้อ ๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
ข้อ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร	๙.๑ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
ข้อ ๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน	๑๐.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
	๑๐.๒ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด ๑๐.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม ๑๐.๔ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัคสวรรณ ชิณแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ