

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลธาตุทอง
อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔





ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่ ก.ท.จ.จังหวัดชลบุรี กำหนด และเพื่อให้เทศบาล ตำบลธาตุทอง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบมติ ก.ท.จ.จังหวัดชลบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบประกาศเทศบาล เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ และให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมพล กุลติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง จัดทำขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ด้วยหลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ของเทศบาลตำบลธาตุทอง เป็นไปอย่างเหมาะสม คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธาตุทอง เกิดผลสัมฤทธิ์ 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	๔๖
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๕
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๓
๑๕. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง (ปริมาณงาน)	๗๔
๑๖. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับเดิม)	๑๐๔

ภาคผนวก

- ◆ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ◆ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลธาตุทอง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลธาตุทอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑๓ งาน

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานกิจการสภา
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน

๓.๑ ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณูปโภค
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานวิชาการและการประเมินผล
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน

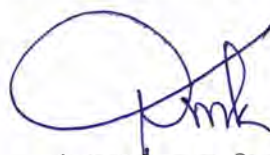
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานแผนงานและโครงการ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมพล กุลดิยะรัตน์)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

ตารางสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
 เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ตามกรอบอัตรากำลัง																							
ส่วนราชการของเทศบาล	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม/ลด (+/-)			การค่าใช้จ่าย (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)				
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ป.ง.	ช.ง.	อส.	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖						
นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	พ.	-	-	๓๔	-	-	๑๗,๗๐๔,๓๘๐	๑๘,๒๓๙,๘๘๐	๑๘,๗๘๕,๓๘๐
สำนักงานปลัดเทศบาล	-	-	-	๓	-	-	๔	๑	-	-	-	๒	-	-	ป.	-	-	๑	-	-	๒,๖๕๕,๖๕๗	๒,๗๓๕,๘๘๒	๒,๘๑๗,๘๐๑
กองคลัง	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	พ.ก.	-	-	๒๓	-	-	๒๐,๓๖๐,๐๓๗	๒๐,๘๗๕,๘๖๒	๒๑,๖๐๓,๑๔๑
กองช่าง	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	พท.	-	-	๑๙	-	-	๕๕,๔๐๐,๐๐๐	๕๕,๑๗๐,๐๐๐	๖๑,๐๗๘,๕๐๐
กองสาธารณสุขฯ	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	รวม	-	-	๗๗	-	-	๓๖.๗๕	๓๖.๐๖	๓๕.๓๗
กองวิชาการและแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	หมายเหตุ								
กองการศึกษาฯ	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	พ.	-	พนักงานเทศบาล	๒	-	-	จ. = ค่าใช้จ่าย + ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง		
กองช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ป.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	ด. = ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	พก.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	ปจ. = ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี		
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	พท.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-			
รวม	๑	๑	-	๑๓	-	-	๗	๓	-	-	๔	๓	-	๒	๑๙	-	-	-	-	-	๓๖.๗๕	๓๖.๐๖	๓๕.๓๗

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นายสมพล กุลติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(สมพล กุลติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

ส่วนราชการ	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งที่ว่างเดิม	ตำแหน่งที่ว่างใหม่	ตำแหน่งที่ว่างเดิม	ตำแหน่งที่ว่างใหม่	รวมตำแหน่งในแผน ๓ ปี	หมายเหตุ
นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	-	๑	-	๒	
สำนักงานปลัดเทศบาล	๒๕	๑	-	๑	-	๒๖	
กองคลัง	๘	๔	-	๔	-	๑๒	
กองช่าง	๙	๔	-	๔	-	๑๓	
กองสาธารณสุขฯ	๑๐	๒	-	๒	-	๑๒	
กองการศึกษา	๙	๒	-	๒	-	๑๑	
กองช่างสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	๒๕-มี.ค. ๒๕๖๕	
กองสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	-	๑๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	๑	
รวม	-	๑	-	-	-	๗๗	

พ.จ.อ. ช. วิชาญ บุรี
 มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๕
 เห็นชอบเมื่อ
 ๒๕-มี.ค. ๒๕๖๕

แบบบัญชีสรุปอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอป่องทอง จังหวัดชลบุรี
ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ที่	ประเภท	ปัจจุบัน			ขออนุมัติปรับปรุงแผนฯ (ครั้งที่.....)		หมายเหตุ
		ตามกรอบ (อัตรา)	มีนครอง (อัตรา)	ว่าง (อัตรา)	กำหนดเพิ่ม (อัตรา)	ยุบเลิก (อัตรา)	
๑	บริหารท้องถิ่น	๒	๑	๑	-	-	
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑๓	๕	๘	-	-	
๓	วิชาการ	๑๐	๘	๒	-	-	
๔	ทั่วไป	๗	๔	๓	-	-	
๕	พนักงานครูเทศบาล	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๓๔	๒๐	๑๔	-	-	
๖	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๓	๒๓	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๘	๑	-	-	
	รวม	๔๒	๔๑	๑	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๗๗	๖๒	๑๕	-	-	

ปัจจุบันพนักงานเทศบาล+พนักงานครูเทศบาล+ลูกจ้างประจำ+พนักงานจ้างตามภารกิจ+พนักงานจ้างทั่วไป
= ๗๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๕ = $\frac{(๗๗ \times ๒๕)}{๑๐๐} = ๑๙.๒๕$

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นายสมพล กุลติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

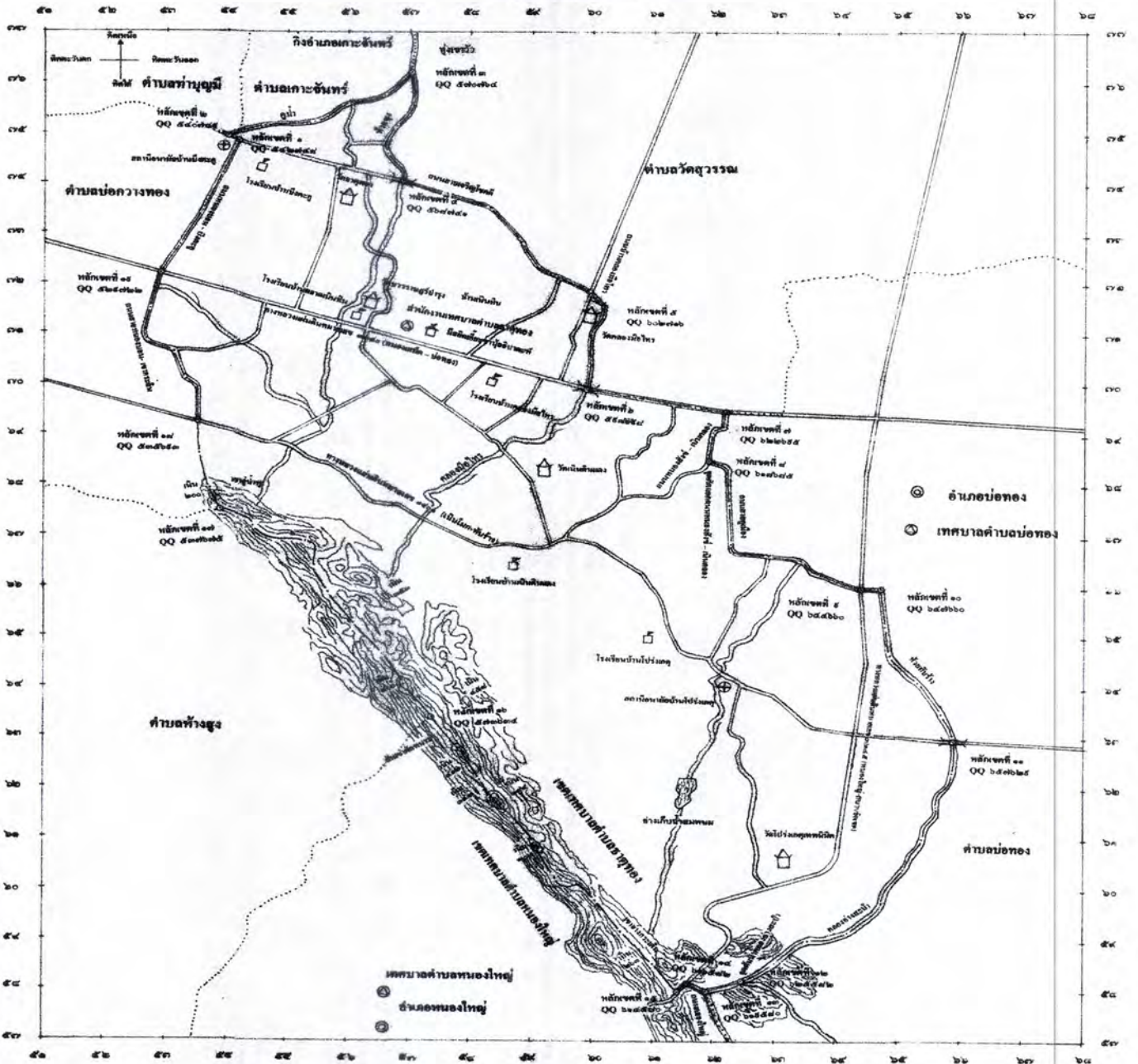
(นางสาวนภักดิ์วรรณ ชินแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

แผนที่ทำนบประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง: จัดทำนบประกาศจังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา

ลงวันที่: เดือน พ.ศ.

มาตราส่วน: ๑ : ๕๐,๐๐๐ หน่วย: กิโลเมตร



เครื่องหมาย

- เขตเทศบาล
- เขตตำบล
- ทางหลวง ถนน ขอบ
- สะพาน
- แม่น้ำ คลอง ห้วย
- อ่างเก็บน้ำ พืชไร่ ไร่
- เส้นชั้นความสูง
- ภูเขา เนิน
- ที่ว่าการอำเภอ
- สถานีตำรวจ
- อนามัย
- วัด ศาสนสถาน
- โรงเรียน
- สุเหร่า มัสยิด โบสถ์มุสลิม

รับรองแผนที่ถูกต้อง

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ให้ตรวจสอบแผนที่แล้วรับรองถูกต้อง

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

ลงชื่อ: (นายทอง ขวัญใจ)

แผนที่ตำบลลธาตุทอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

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 ตำบลบ่อขวางทอง ตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง อำเภอเกาะจันทร์
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองใหญ่
ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลบ่อทอง ตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง
ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ่อขวางทอง 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 สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือนในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตเทศบาลไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมหนาว 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 จากผลการประชุมทุกครั้ง ที่เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล โดยเทศบาลแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

๑.๗.๑ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง แบ่งเขตการปกครองดังนี้

- ชุมชนที่ ๑ ชุมชนเนินหินคลองมือไพรร่วมใจพัฒนา หมู่ ๑
- ชุมชนที่ ๒ ชุมชนไพรทองพัฒนา หมู่ ๒
- ชุมชนที่ ๓ ชุมชนโปร่งเกิดเฉลิมพระเกียรติ หมู่ ๓
- ชุมชนที่ ๔ ชุมชนบึงตะกุ่มร่วมใจพัฒนา หมู่ ๔
- ชุมชนที่ ๕ ชุมชนเนินหินร่วมใจพัฒนา หมู่ ๕
- ชุมชนที่ ๖ ชุมชนบ้านคลองมือไพรร่วมใจพัฒนา หมู่ ๕
- ชุมชนที่ ๗ ชุมชนเขากระถิน หนองบอน ผสมทรัพย์ร่วมใจพัฒนา หมู่ ๖
- ชุมชนที่ ๘ ชุมชนบ้านหนองเสือขอ หมู่ ๗
- ชุมชนที่ ๙ ชุมชนห้วยซุงสุฤดีพัฒนา หมู่ ๘
- ชุมชนที่ ๑๐ ชุมชนแล้งพระรามสามัคคี หมู่ ๘
- ชุมชนที่ ๑๑ ชุมชนชาวโปร่งเกิดร่วมใจพัฒนา

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 เสนอแนะ ในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่าง 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. และปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้ง

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	บ้านหนองเสือซ่อ	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) โรงเรียนบ้านโปรงเกตุ (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) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านโปรงเกตุ ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๙ ต.ธาตุทอง

๑.๑๑ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็น ๙๙ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด 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 เพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

๑.๑๓ โทรศัพท์

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

๑.๑๔ ประโยชน์/การสื่อสาร/การขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- เทศบาลตำบลธาตุทอง ไม่มีประโยชน์ แต่มีบริการประโยชน์จากประโยชน์ประจำอำเภอ ซึ่งมีจำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

- มีบริการให้ใช้อินเตอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง

เทศบาลตำบลธาตุทอง มีวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็มีบางรายการที่ยังขาดแคลนเนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ วัสดุ ครุภัณฑ์ต่าง ๆ นั้นมีไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลธาตุทองในการดำเนินการกิจบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนเท่านั้น แต่หากประชาชนเดือดร้อน หรือหน่วยงานอื่นเดือดร้อน 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 มะพร้าว น้ำหอม มะม่วงหิมพานต์ ปาล์ม ยางพารา ไม้โตเร็ว ยูคาลิปตัส สนปฎิพัทธ์ นาข้าว พืชผัก ไม้ดอกไม้ประดับ

๑.๑๗ การปศุสัตว์

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

ลำดับ ที่	ชื่อโรงงาน	ที่ตั้ง	ประเภทกิจการ
๑	บริษัท หลินหยวน จำกัด	๘๑ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตน้ำตาลก้อน
๒	บริษัท หย่งเซียน จำกัด	๒๑๐ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	โรงเลื่อยไม้ , ไม้พาเลท
๓	บริษัท สยามแคนอินดัสทรี จำกัด	๑๐๑ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	บรรจุภัณฑ์โลหะ ขึ้นรูป ประกอบ
๔	บริษัท น้ำตาลระยอง จำกัด	๓๘๘ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตน้ำตาลทราย
๕	บริษัท อีสเทิร์นฟิล์มส์ จำกัด (อาหารสัตว์)	๘๘ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	กิจการอาหารสัตว์
๖	บริษัท พินต้า เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด	๘๘/๙ หมู่ ๘ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
๗	บริษัท บีซี๑๖๘๘ วัสดุ จำกัด	๘๙ หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตไม้พาเลท
๘	บริษัท อิมมอทัลด บิวตี้ จำกัด	๔๙ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตครีมส่งออก
๙	บริษัท ทรีโอ ซีโกลูชั่น จำกัด	๑๐๔ หมู่ ๕ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตเฟอร์นิเจอร์
๑๐	บริษัท โพลีไทย ลีซอร์สเซล จำกัด	๗๗ หมู่ ๔ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	
๑๑	หจก. เอสพี คอลลิตีโปรดักส์	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 เอ็นจิเนียริง จำกัด	๒๗ หมู่ ๑ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
๑๔	บริษัท เอสเจเอ็ม เบลดึง (ประเทศไทย) จำกัด	หมู่ ๖ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี	ผลิตสายพาน

๑.๒๑ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๒๓	ร้าน	- เล้าหมู	๒๒	แห่ง
- อยู่ซ่อมรถ	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 โดยมีอาชีพรับจ้างทางการเกษตรกรรมทั่วไป เช่น ปลูग्มัน ปลูกอ้อย ดูแลสวนปาล์ม ถางหญ้ารายวัน เก็บเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ ปลูग्หอม เป็นต้น

๑.๒๓ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทอง โดยส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ แต่ทั้งนี้ยังมีบางชุมชนที่นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนา ดังนี้

วัด จำนวน ๕ แห่ง คือ

๑. วัดบวรราชวรารักษ์บำรุง	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. วัดโปรงเกตุ	ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๙ ต.ธาตุทอง อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี

มัสยิด ๑ แห่ง คือ

มัสยิดเอี้ยะซานุลlobาตะห์ 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 และวิธีการจับปลารวมชาติ

ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่ ใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร

๑.๒๖ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะเป็นเมล็ดมะม่วงหิมพานต์ การจักสานตะกร้า

๒. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ให้สอดคล้อง และสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี (ก.ท.จ.ชลบุรี) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลธาตุทอง
๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลธาตุทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิรูปภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๗. ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจ ชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณงานและคุณภาพ ที่ต้องการ
๘. เทศบาลตำบลธาตุทอง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
๙. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
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 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๔.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธาตุทอง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

๔.๓ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๔.๔.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๔.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด

ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔.๕ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๔.๖ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๔.๗.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามากอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ นั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๔.๗.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๔.๗.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๘ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่

รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๔.๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณา ที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างาน ในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Plan Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผน กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธี ดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการ (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process R-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน สถิติและปริมาณงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้ม ของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง โดยให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีจำนวนวันปฏิบัติราชการใน ๑ ปี ไม่น้อยกว่า ๘๒,๘๐๐ นาที (ใน ๑ ปี ใช้เวลา ปฏิบัติงาน 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 ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ไม่ทั่วครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๙๙ ปัญหา คือ ไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ เทศบาลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน

การแก้ไขปัญหา คือ ประสานความร่วมมือกันหลาย ๆ 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 ไม่มีการเก็บออมสาเหตุเป็นเพราะว่าราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำกว่าค่าครองชีพ มีเงินแต่ซื้อของได้น้อยลง พื้นที่ทำการเกษตรของประชาชนบางส่วนจะประสบปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำ บางพื้นที่ภาวะฝนทิ้งช่วง พื้นที่ในการทำการเกษตรน้อย การขยายตัวของประชาชนเพิ่มมากขึ้น เริ่มเกิดเป็นชุมชนแออัดและส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือนลงสู่รางระบายน้ำมากขึ้น เกิดปัญหาการร้องเรียนมายังเทศบาล

การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลลงพื้นที่แก้ไขปัญหาในทุกครั้ง รวมทั้งได้จัดโครงการทำความสะอาดและรางระบายน้ำในชุมชน มีการจัดโครงการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ชุมชนมีรายได้เสริมจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการตั้งงบประมาณเพื่ออุดหนุนชุมชนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ แต่การพัฒนายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร 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 ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามี ๙ ครัวเรือน ที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม

การแก้ไขปัญหา วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก และลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำการขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง 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 การสังคมสงเคราะห์ เทศบาลตำบลธาตุทอง มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น มีผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้รายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง ที่ต้องการความช่วยเหลือ

การแก้ไขปัญหา ซึ่งเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดำเนินการช่วยเหลือด้านสังคม สงเคราะห์และตามนโยบายของรัฐบาล ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป
๕. ดำเนินโครงการสงเคราะห์ครอบครัวผู้ยากไร้
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 จากผลการประชุมทุกครั้ง เทศบาลจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้เทศบาลดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล 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 เสนอแนะ ในกิจกรรมของเทศบาลในการดำเนินงานต่าง 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. และปัจจุบันยังไม่มี การเลือกตั้ง ปัญหาที่เกิดจากการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งของท้องถิ่นเอง การเลือกตั้ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ฯลฯ ประชาชนส่วนใหญ่ ไม่ให้ความสำคัญ จะเห็นได้จากจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งซึ่งมีจำนวนน้อย

การแก้ไขปัญหา มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อมูลของการเลือกตั้งที่กระทำได้และ กระทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ต้องการ รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของทางราชการ
๒. จัดฝึกอบรม และส่งไปอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้เกิดความ พร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับประชาชนได้
๓. การมีส่วนร่วมในการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ
๔. การให้ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) แหล่งน้ำในเขตเทศบาลยังขาดการพัฒนา ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพในการใช้ ประโยชน์ เนื่องจากเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติเป็นพื้นที่ที่มีดินเค็ม และน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือน้ำกล่อย มีสารโลหะหนัก ใช้ในการเกษตรไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

๒) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย การเพิ่มขึ้นของชุมชนที่อยู่อาศัยและประชาชน ในเขตเทศบาล ทำให้เกิดปัญหาตามมาในเรื่องการเพิ่มมากขึ้นของขยะมูลฝอยตกค้าง ตลอดจนการนำไป กำจัดขยะในบ่อขยะของเทศบาล

๓) ปัญหาการได้รับการรบกวนจากเสียง กลิ่น คิวในเขตเทศบาล ยังมีการประกอบ กิจการการเลี้ยงหมู ไก่ อยู่ในพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของกลิ่น ที่รบกวนพื้นที่อยู่ข้างเคียงกัน

การแก้ไขปัญหา

๑. ปรับปรุงชุดลอกคลองสาธารณะ และแหล่งน้ำสาธารณะสามารถให้รถ มาบรรทุกน้ำ หรือระบายเข้าพื้นที่การเกษตรได้

๒. บริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอย ซึ่งเทศบาลมีรถบรรทุกขยะเพื่อบริการเก็บขยะ มูลฝอยตามอาคารบ้านเรือน และจัดให้มีจุดบริการทิ้งขยะให้ประชาชนอีกด้วย

๓. เทศบาลได้ออกตรวจโรงงานอุตสาหกรรมและควบคุมเรื่องเสียง กลิ่น คิว นที่เกิดจากการผลิตของโรงงานต่าง ๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการปรับปรุงชุดลอกคลองสาธารณะ แหล่งน้ำสาธารณะให้สามารถระบายน้ำและกักเก็บน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ให้มีการจัดการในเรื่องของขยะอย่างถูกวิธี พัฒนาการจัดการขยะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนปลูกจิตสำนึกของประชาชนในท้องถิ่นให้เห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ให้มีการจัดการควบคุมในเรื่องของเสียง กลิ่น ควัน ที่รบกวนให้มากขึ้น

๕.๖ ด้านการสาธารณสุข

ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชน กลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน เช่น ไข้หวัด ไข้หวัดใหญ่ 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 ด้านการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ ๆ ได้ นอกจากนี้ เทศบาลยังมีการกิจกรรมตามประเพณีอันดีงามของไทย เช่น ประเพณีวันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา เป็นต้น

การแก้ไขปัญหา ได้จัดกิจกรรม ให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน และร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ กับทางโรงเรียน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความช่วยเหลือแก่เด็กที่ด้อยโอกาส

๒. จัดกิจกรรมตามประเพณีอันดีงามต่าง ๆ ของไทย

๓. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อรองรับเด็กระดับปฐมวัย

๖. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (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 มุ่งเน้น

ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๑.๒.๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง 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 ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 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) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
- (๒) การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
- (๓) การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
- (๔) การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่
- (๕) การปรับโครงสร้างการผลิต

๒. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง
- (๔) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย

๓. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

- (๑) การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก

(๓) การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร

(๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

๔. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง

- (๑) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
- (๒) การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
- (๓) การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
- (๔) การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว ใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติ
 - การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
 - การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
 - การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

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. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนารองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ๑๐๐ แห่ง

ตัวชี้วัด ๕. สถานพยาบาลทุกแห่งได้รับรองคุณภาพ HA เพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ตัวชี้วัด ๖. เด็กและวัยแรงงานมีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 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

“ธาตุทองนำอยู่ คู่เกษตรสมบูรณ์”

๔.๒ ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๒.๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ๑) แผนงานการส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ได้ครบถ้วน
- ๒) แผนงานการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมวัยให้มีคุณภาพมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓) แผนงานการสนับสนุนการพัฒนาศึกษาทุกระดับ 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 และส่งเสริมการให้บริการ
- 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
 - จำนวนผู้พิการมีกำลังใจดีในการใช้ชีวิตอยู่ในสังคม

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
 - จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 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 โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๖) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- ๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น 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 และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- 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 การป้องกันและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม
๑๐. ก่อสร้างระบบจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๑๑. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอย
๑๒. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการแยกขยะก่อนทิ้งและทิ้งอย่างถูกวิธีเป็นที่ เป็นทาง
๑๓. ส่งเสริมการดำเนินการขยะกลับมาใช้ใหม่
๑๔. ก่อสร้างระบบน้ำบำบัดน้ำเสียรวม หรือวิธีธรรมชาติบำบัด
๑๕. ส่งเสริมประชาชนและผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการควบคุมน้ำเสียจากแหล่งกำเนิดอย่างจริงจังต่อเนื่อง
๑๖. ตรวจสอบ ควบคุมน้ำทิ้งของสถานประกอบการให้ได้มาตรฐานสิ่งแวดล้อม
๑๗. จัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๘. จัดตั้งเครือข่ายองค์กร ชุมชนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ จัดการตรวจสอบ ประเมินผลการแก้ไขปัญหาหนี้เสีย

๑๙. ส่งเสริมประชาชนให้ตระหนักและให้ความสำคัญในการรักษาแหล่งน้ำ

๒๐. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเกษตรกรรมที่ใช้สารอินทรีย์ แทนสารเคมี

๒๑. ตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพอากาศ ระดับเสียงในสถานประกอบการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

๒๒. ปลุกต้นไม้ริมถนนที่มีการจราจรคับคั่ง

๒๓. ตรวจสอบควบคุมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ไม่ให้ปล่อยควันและเสียงเกินระดับมาตรฐาน

๒๔. จัดตั้งเครือข่ายองค์กร ชุมชนให้มีส่วนร่วมในทางวางแผน ตัดสินใจ จัดการ ตรวจสอบ ประเมินผล 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 อบรมวิชาชีพประชาชนให้สามารถทำกิจการขนาดเล็ก หรือเป็นแรงงานฝีมือ

๓๐. ส่งเสริม อบรมเกษตรกรให้มีความรู้ และปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓๑. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์กิจกรรมท่องเที่ยว ด้านโบราณสถาน ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม พุทธศาสนา และธรรมชาติ

๓๒. ประชาสัมพันธ์ข่าวสารแรงงานให้ประชาชนทราบ

๓๓. จัดให้มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดอบรมอาชีพประชาชน

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. ส่งเสริมการศึกษาดูงานตลอดชีวิตทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบ

๔๘. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การรักษาพยาบาลและการควบคุมโรคติดต่อ

๔๙. จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน

๕๐. ส่งเสริมความรู้แพทย์โบราณและการปลูกพืชสมุนไพรผักปลอดสารพิษไว้ใช้ในชุมชน หรือครัวเรือน

๕๑. เร่งรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อ หรือไม่ติดต่ออื่น ๆ
๕๒. ส่งเสริมสนับสนุนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ด้อยโอกาส
๕๓. ส่งเสริม อบรม และประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง
๕๔. ส่งเสริมโภชนาการในเด็กและเยาวชน
๕๕. รับโอนบุคลากรด้านสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่น
๕๖. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว
๕๗. ก่อสร้างโรงฆ่าสัตว์ให้ถูกหลักสุขาภิบาล
๕๘. ผนวกอบรมให้ความรู้การป้องกันโรคเอดส์ในกลุ่มเสี่ยง
๕๙. อบรม ผนวก ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในโทษ และพิษภัยจากยาเสพติด
๖๐. ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองที่มีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม
๖๑. ส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนปลอดยาเสพติด
๖๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว
๖๓. ส่งเสริมชุมชนองค์กรเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๖๔. ปฏิบัติต่อผู้เสพยาเสพติดในฐานะผู้ป่วย
๖๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการ การเก็บขยะมูลฝอย
๖๖. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์รองรับและเก็บขยะมูลฝอย
๖๗. ผนวกประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทิ้งขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
๖๘. ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่ทิ้งขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
๖๙. ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนปลอดขยะ
๗๐. ส่งเสริมให้ประชาชนจัดทำกิจกรรมหน้าบ้านน้อมอง 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. ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจถึงสิทธิ หน้าที่การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
๗๙. เร่งประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งระบบใหม่ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง
๘๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ
๘๑. อบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานการจัดหาและใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย
๘๒. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการองค์กร
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 ผิดจราจรเป็นที่วางวัสดุ สิ่งของ หรือควจจรด
๙๘. ปรับปรุงสัญญาณและเครื่องหมายจราจรให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
๙๙. ควบคุมดูแลให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างเคร่งครัด
๑๐๐. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นประโยชน์ในการเสียภาษี
๑๐๑. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบขั้นตอนและวิธีการเสียภาษี
๑๐๒. ปรับปรุงแผนที่ภาษีให้มีประสิทธิภาพ
๑๐๓. ให้สิ่งจูงใจแก่ผู้เสียภาษี
๑๐๔. ประชาสัมพันธ์ผลงานของเทศบาลให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง
๑๐๕. ให้ความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่ผู้เสียภาษี
๑๐๖. อบรมส่งเสริมให้ความรู้แก่นำชุมชนให้มีศักยภาพที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาพัฒนาชุมชนของตนเอง
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 เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ SWOT

SWOT	การวิเคราะห์
จุดแข็ง S = Strengths	- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการ ในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง - ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน - ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น - มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่ - มีความสงบเรียบร้อย ไม่ค่อยจะมีปัญหาด้านความปลอดภัย และด้านมลพิษ - ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
จุดอ่อน W = Weaknesses	- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตร เพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้เสริม - ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตร ซึ่งมีไม่เพียงพอ - ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงาน นอกฤดูกาล เกิดปัญหาคนว่างงาน - ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม - 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. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. พัฒนาระบบถนนให้มีคุณภาพ และเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
๒. ปรับปรุงพัฒนาไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในเขตชุมชนอย่างทั่วถึง
๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลโดยให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ปรับปรุงการเก็บขนขยะมูลฝอยในแหล่งชุมชน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการป้องกันอัคคีภัย และ สาธารณะภัยต่าง ๆ อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพ
๗. สนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล คือ ยาเสพติด การคอร์รัปชัน และเศรษฐกิจพอเพียง
๘. สนับสนุน ส่งเสริม เด็ก คนชราและคนพิการให้มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

การกิจรอง

๑. ปรับปรุงพัฒนาการบำบัด พื้นฟูรักษาคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ ให้อยู่ในสภาพที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต
๒. ส่งเสริมการรักษาคุณภาพอากาศและเสียงให้อยู่ในระดับเกณฑ์มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนด้านการพาณิชย์กรรม การค้าปลีกสินค้าเกษตร การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ
๔. ส่งเสริมและพัฒนากการให้บริการสาธารณสุขในท้องถิ่นอย่างทัดเทียมกัน
๕. ส่งเสริมระบบเครือข่ายในการป้องกันภัยให้ประชาชนปลอดภัยจากยาเสพติด
๖. ส่งเสริมพัฒนาสวนสาธารณะสวัสดิการและนันทนาการ
๗. ส่งเสริมให้ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ
๘. ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย เจ้าหน้าที่บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ยุติธรรม
๙. ส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้ของเทศบาล ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. ปรับปรุงพัฒนารายได้ของเทศบาล ให้เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง ศักยภาพและกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลธาตุทอง เป็นเทศบาลบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลธาตุทอง มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรมีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้เทศบาลตำบลธาตุทอง ประสบปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ

๑. ปัญหาขาดแคลนบุคลากร ทั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ถึงแม้ว่าจะมีอัตรากำลังอยู่ส่วนหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานตามหน้าที่ และภารกิจหลัก และภารกิจรอง ประกอบกับการเตรียมอัตรากำลังที่ต้องรองรับภารกิจถ่ายโอน เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และรวดเร็ว

๒. ปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ การปฏิบัติงานบางประเภทยังขาด ผู้มีความรู้สายวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ความรู้หรือให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง

๓. ขาดแคลนบุคลากรผู้ใช้แรงงานทั่วไป ในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ โดยมีความ จำเป็นต้องใช้แรงงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

๔. ปัญหาการมีงบประมาณไม่เพียงพอหรืออยู่ในภาวะจำกัด การให้บริการประชาชน อาจมีข้อดีอยู่ก็จริง แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่าย อาจไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่ท้องถิ่นต้องแบก ภาระค่าใช้จ่าย

ทั้งหมดนี้ คือปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งดำเนินการ และวิเคราะห์เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลธาตุทอง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน - คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพ และสร้างรายได้ของตนเองได้	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในบางครั้ง ไม่ทันต่อเหตุการณ์
--	---

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

๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลธาตุทอง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๙.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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 - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ - งานวางแผนสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานวิชาการและการประเมินผล - งานส่งเสริมสุขภาพ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและโครงการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/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 สด.)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สด.)
	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	-	-	-	
	งานประชาสัมพันธ์								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกิจการสภา								
	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	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๑๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</u>								
๒๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
๒๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)</u>								
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
๒๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑				
๒๖	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑				
๒๗	คนงาน	๒	๒	๒	๒				
	รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

กองคลัง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/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 สก.)
	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	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)								
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				
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
๑๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

กองช่าง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สด.)
	ฝ่ายการโยธา								
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สด.)
	งานสาธารณูปโภค								
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร								
	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	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สด.)
	งานวิศวกรรมโยธา								
๑๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/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 สด.)
	งานบริหารงานทั่วไป								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม								
๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมสุขภาพ								
๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
	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	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

กองการศึกษา

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา (๐๘)								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สก.)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี สก.)
	งานบริหารงานทั่วไป								
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานแผนงานและโครงการ								
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	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	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
	งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.จ.จ.ชล
เห็นชอบเมื่อ
๒๘ มี.ค. ๒๕๖๕

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑๓ งาน

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

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

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ

งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน

๓.๑ ฝ่ายการโยธา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานสาธารณูปโภค
- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา

ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี

ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม งานประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน

๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานวิชาการและการประเมินผล
- งานส่งเสริมสุขภาพ

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานแผนงานและโครงการ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผน การตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี

๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ่มค่ากับการใช้จ่ายต่อการใช้จ่าย งบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และเทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีการขอความ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลธาตุทอง ตามประกาศคณะกรรมการ พนักงงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดชลบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยกำหนดให้เทศบาลประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
							๒๕๖๔	๒๕๖๕														
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๕,๘๐๐	๖๕๒,๒๔๐	๖๖๘,๖๘๐	๖๘๕,๑๒๐	(๓๗,๘๔๐)		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๕๕๙,๐๐๐	๕๗๔,๐๖๐	๕๙๐,๑๒๐	๖๐๗,๖๘๐	ว่างเดิม		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๗๗,๕๒๐	๕๙๐,๗๒๐	๖๐๓,๙๒๐	๖๒๐,๑๒๐	(๓๖,๘๐๐)		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๗๗,๒๒๐	๕๙๐,๘๒๐	๖๐๓,๙๒๐	๖๒๐,๑๒๐	ว่างเดิม		
๕	นักวิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๓๓,๖๐๐	(๑๖,๘๐๐)		
๖	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๙๖๐	๓๕๔,๒๐๐	๓๖๖,๔๐๐	(๑๖,๘๐๐)		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๓๓,๖๐๐	(๑๖,๘๐๐)		
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๖๔๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๓๕,๘๐๐	(๑๗,๒๔๐)		
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๕,๙๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๔๔๐	๑๖๓,๔๐๐	๑๖๙,๓๖๐	(๑๑,๘๐๐)		
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๓๒๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๖,๙๖๐	๒๗๓,๙๒๐	๒๘๐,๐๐๐	(๑๐,๘๐๐)		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๐,๐๐๐	(๑๕,๕๒๐)		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		
๑๓	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			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	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	(๒๕,๖๘๐)
๑๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๘๐)
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๔๐	๕,๐๐๐	๕,๑๒๐	๒๑๐,๒๘๐	๒๑๕,๓๒๐	๒๒๐,๔๐๐	(๑๖,๙๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๒๐	(๑๒,๕๖๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๕,๗๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๕,๗๘๐)
๒๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๒๘๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	(๑๐,๒๘๐)
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๐๐	(๑๒,๘๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๕	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๖	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๑,๔๐๐	๔๕๔,๗๒๐	๔๕๔,๗๒๐	(๓๑,๙๔๐)
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๕,๒๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)						หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
๒๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

จ.บุรีรัมย์
 ๒๕๖๔
 ๒๕๖๕
 ๒๕๖๖
 ๒๕๖๗
 ๒๕๖๘
 ๒๕๖๙
 ๒๕๗๐
 ๒๕๗๑
 ๒๕๗๒
 ๒๕๗๓
 ๒๕๗๔
 ๒๕๗๕
 ๒๕๗๖
 ๒๕๗๗
 ๒๕๗๘
 ๒๕๗๙
 ๒๕๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)					หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๓๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๔,๖๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๖,๐๐๐	(๑๑,๑๔๐)					
๕๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๔๔,๘๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๔๕,๓๒๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๔๐๐)					
๕๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๖๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๖๗,๙๒๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๘๙,๔๐๐	(๑๓,๘๕๐)					
๕๗	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๗,๐๔๐	๑๖๗,๖๘๐	(๑๑,๒๕๐)					
๕๘	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๖,๔๐๐	๑๕๗,๐๔๐	๑๖๗,๖๘๐	(๑๑,๒๕๐)					
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)					
๖๐	กองการศึกษา (๐๘)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๘๐,๔๖๐	ว่างเต็ม					
๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๗,๒๒๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๘๐,๔๖๐	ว่างเต็ม					
๖๒	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๙,๖๔๐	๒๙๙,๑๖๐	๓๐๙,๖๘๐	(๑๓,๐๐๐)					
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๘,๙๖๐	๑๘๙,๕๐๐	(๑๓,๕๐๐)					
๖๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑๓๔,๕๒๐	๐	๑๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๖๐,๖๘๐	(๑๑,๔๐๐)					
๖๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนอง...	ศศ.๒	๑				๑	๑	๑									ว่างเต็ม					

๒๕๖๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	คนครัว		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
๖๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคูหาทอง ๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑			๑	๑	๑										จ่ายจาก เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑๓๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	๘,๕๒๐	(๑๖,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		งบท้องถิ่นจ่าย
๗๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๘,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม	-	๗๗	๖๒	๑๖,๖๔๔,๐๐๐	๕๖๔,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	๕๖๖,๓๘๐	๕๖๖,๓๘๐	๕๖๖,๓๘๐	๕๖๖,๓๘๐	๑๗,๗๐๕,๓๘๐	๑๗,๗๐๕,๓๘๐	๑๗,๗๐๕,๓๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ : ๕๕,๔๐๐,๐๐๐
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ : ๕๕,๑๗๐,๐๐๐
 ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ : ๖๑,๐๗๘,๐๐๐

รับรองข้อมูลถูกต้อง
 (นางสปีร์พัศรา ผสมทรัพย์)
 หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลคูหาทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
 (นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมณี)
 ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลคูหาทอง

เห็นชอบเมื่อ

๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๕

การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ						
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔									
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖															
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๒	๑	๘๕,๕๕,๙๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖								
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล	-	๒๖	๒๕	๕,๐๓๓,๒๘๐	๗๘,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๑,๑๒๘,๗๘๐							
๓	กองคลัง	-	๑๒	๘	๓,๑๖๕,๒๔๐	๗๘,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๕,๖๐๒,๖๒๐							
๔	กองช่าง	-	๑๓	๙	๒,๘๔๕,๑๔๐	๗๘,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๓,๕๓๙,๑๐๐							
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑๒	๑๐	๒,๕๖๕,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๓,๑๘๗,๐๘๐							
๖	กองการศึกษา	-	๑๑	๙	๑,๙๔๕,๑๒๐	๖๐,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒,๘๗๐,๕๕๐							
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๓,๕๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒,๐๓๔,๐๐๐							
	รวม	-	๗๗	๖๒	๑๖,๖๑๔,๐๐๐	๕๖๔,๐๐๐	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๖	๓๔,๗๔๕,๓๔๐							
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																											
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น																											
ประมาณการรายจ่ายประจำปี																											
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																											

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลราชพฤกษ์

รับรองข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวเสาวลักษณ์ หอมบุษ)

ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลราชพฤกษ์

มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๙ มี.ค. ๒๕๖๔

การวิเคราะห์เงิน ๔๐% แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
 เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

ประเภทรายจ่าย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
เงินเดือนของพนักงานเทศบาล	๑๑,๗๒๘,๑๔๐	๑๒,๑๐๗,๘๘๐	๑๒,๔๙๑,๔๖๐
เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐
เงินค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง	๕,๗๐๐,๔๘๐	๕,๘๔๗,๔๘๐	๖,๐๐๐,๔๘๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๒,๖๕๕,๖๕๗	๒,๗๓๕,๙๘๒	๒,๘๑๗,๘๐๑
รวมรายจ่าย	๒๐,๓๖๐,๐๓๗	๒๐,๙๗๕,๘๖๒	๒๑,๖๐๓,๑๔๑
ประมาณการรายจ่าย	๕๕,๔๐๐,๐๐๐	๕๘,๑๗๐,๐๐๐	๖๑,๐๗๘,๕๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๖.๗๕	๓๖.๐๖	๓๕.๓๗

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	๑๗,๗๐๔,๓๘๐	๑๘,๒๓๙,๘๘๐	๑๘,๗๘๕,๓๘๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น+๑๕%	๒,๖๕๕,๖๕๗	๒,๗๓๕,๙๘๒	๒,๘๑๗,๘๐๑
รวมรายจ่าย	๒๐,๓๖๐,๐๓๗	๒๐,๙๗๕,๘๖๒	๒๑,๖๐๓,๑๘๑
ประมาณการรายจ่าย	๕๕,๔๐๐,๐๐๐	๕๘,๑๗๐,๐๐๐	๖๑,๐๗๘,๕๐๐
ร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๖.๗๕	๓๖.๐๖	๓๕.๓๗

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง



(นางสาวเสาวลักษณ์ หอยมุข)

ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลธาตุทอง



เทศบัญญัติ

เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔



เทศบาลตำบลบ่อทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัสวรรณ ชินแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง
เรื่อง เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
เทศบาลตำบลธาตุทอง

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่เทศบาลตำบลธาตุทองได้เสนอเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยนายอำเภอบ่อทอง ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ตามคำสั่งจังหวัดชลบุรี ที่ ๓๐๐๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ พิจารณาและได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอบ่อทอง แล้วนั้น

เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัสวรรณ ชินแสน)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ



เทศบาลบุญดี
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
เทศบาลตำบลธาตุทอง
อ.บ่อทอง จ.ชลบุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มาตรา 65 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลธาตุทอง และโดยอนุมัติของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

- ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 55,400,000 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 55,400,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	17,106,600
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	922,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,764,115
แผนงานสาธารณสุข	3,517,500
แผนงานสังคมสงเคราะห์	50,000
แผนงานเคหะและชุมชน	11,850,940
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	730,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	1,080,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	271,700
แผนงานการเกษตร	41,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	13,066,145
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	55,400,000

- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

- ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

- ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทองมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 22 กย. 2563

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง



เห็นชอบ
(ลงนาม) กิตติคุณ
(นายกิตติพงษ์ กิตติคุณ)

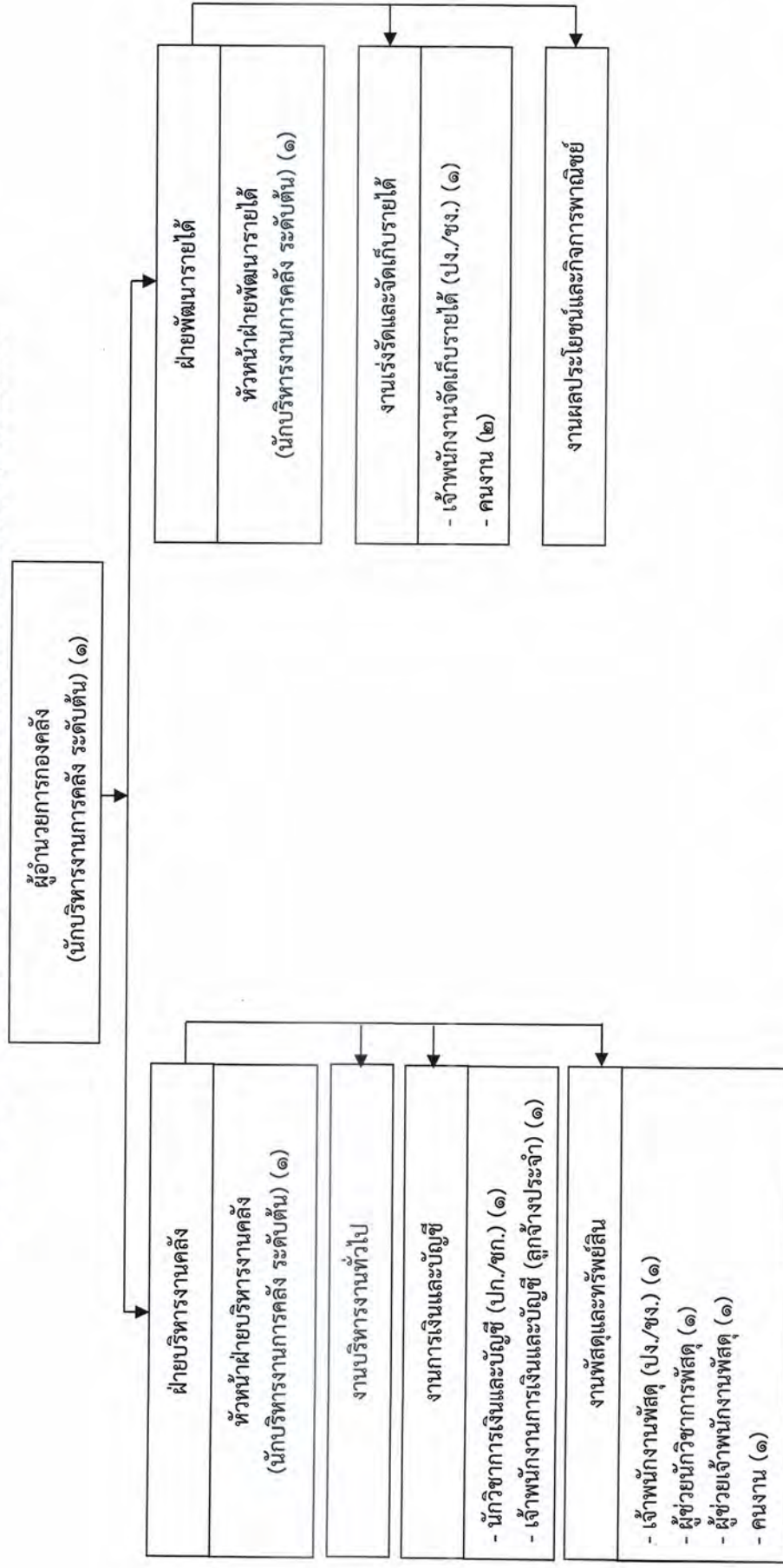
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

(นางสาวนภัสวรรณ ชื่นแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พ.จต.

โครงสร้างองค์กร เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔



ระดับ	ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	พง./ชง.	ชง.	พง.	
คนครอง	-	-	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒
ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔

รับรองข้อมูลถูกต้อง

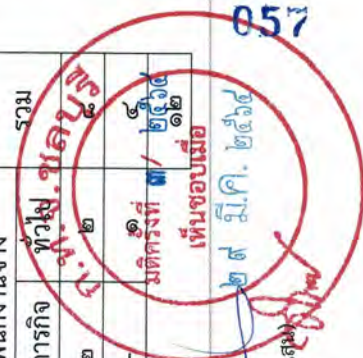
รับรองข้อมูลถูกต้อง

รับรองข้อมูลถูกต้อง

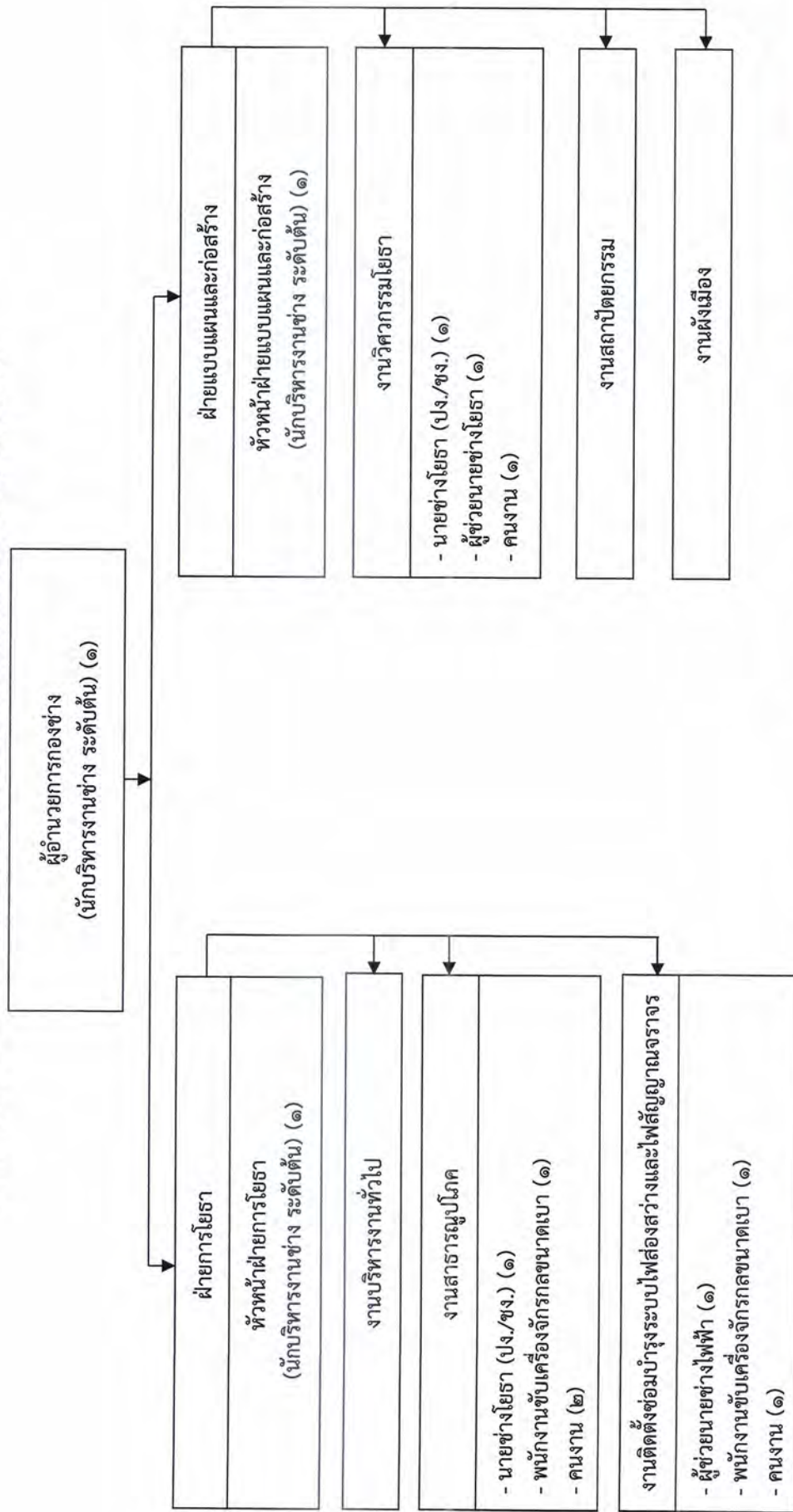
(นายสมพล กุลดิยะรัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

(นางสาวสุพิตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

(นางสาวนภัทสรณ ชินแสง)
นักทรัพยากรบุคคล



โครงสร้างกองช่าง เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔



ระดับ	ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปค./ชก.	ชก.	ปค.	อส.	ปจ./ขง.	ขง.	ปง.
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ว่าง	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	-

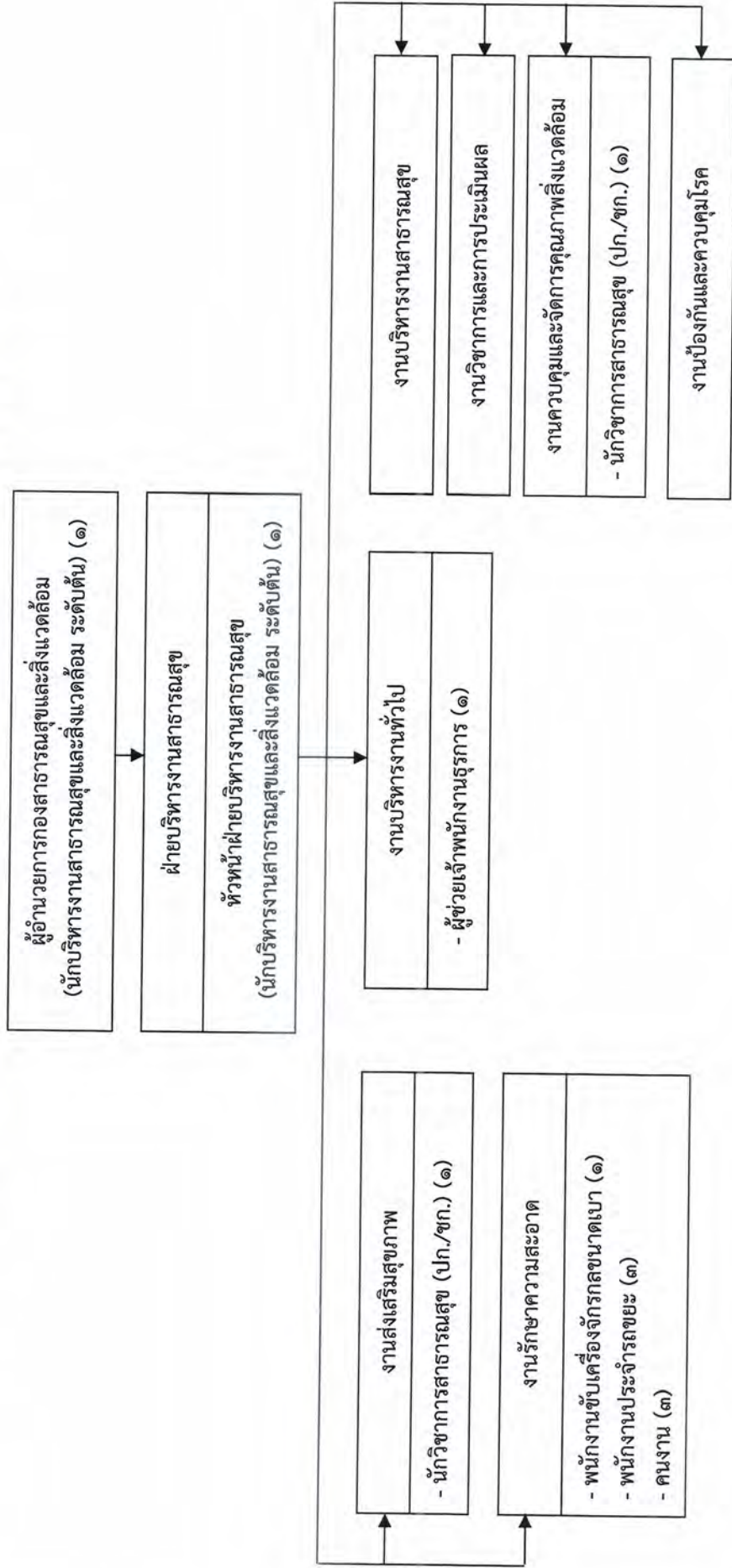
รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นายสมพล กุลติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวสุพิศตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวนภัสวรรณ ชื่นแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบเมื่อ
๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๔
ม.ค.ร.ที่ ๓ / ๒๕๖๔
พ.ศ. ๒๕๖๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔



ระดับ	ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ.ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.	ชง.	ปง.
คนครอง	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-
ว่าง	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นายสมพล กุติยะรัตน์)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวสุติตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวนภัสวรรณ ชื่นแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

เห็นชอบเมื่อ
๒๙ มี.ค. ๒๕๖๔
มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔
๕ ๑๐



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง
เรื่อง การจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒

พัฒนาการในช่วงปฐมวัยเป็นพื้นฐานของการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ
ของมนุษย์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การพัฒนาในช่วงปฐมวัยจึงต้องได้รับ
การเอาใจใส่ให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างถูกวิธี และมีคุณภาพเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า องค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการจัดบริการ
สาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ จึงต้องรับผิดชอบการจัดบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อจัดการศึกษาปฐมวัย
ให้เด็กได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

อาศัยตามมาตรา ๒๘๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา
๕๑ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ เทศบาล
ตำบลธาตุทอง จึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒ ณ หมู่ที่ ๘ บ้านบึงตะกั่ว ตำบลธาตุทอง
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

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

๒) เพื่อพัฒนาเด็กเล็ก ให้เด็กเล็กมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณลักษณะ และสมรรถนะตามวัย
โดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมตามวัย

๓) เพื่อส่งเสริมให้เด็กเล็กสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมี
ความสุขและมีคุณภาพ

๔) เพื่อแบ่งเบาภาระผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดู ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของเด็กเล็กตามบริบท
และวัฒนธรรมของชุมชน สังคม ในท้องถิ่น

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน

รองนายกเทศมนตรี.....
ปลัดเทศบาล.....
ร.ก.กองการศึกษา.....
พิมพ์/ทาน.....
เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

สำเนาถูกต้อง

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบวร)

นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

(นางสาวนภักดิ์วรรณ ชื่นแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอป่องทอง จังหวัดชลบุรี
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔



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

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นายสมพล กุลติยะรัตนะ)
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวสุพัตรา ผสมทรัพย์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง

รับรองข้อมูลถูกต้อง
(นางสาวนัคสรณ ชินแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ ๒๓ มี.ค. ๒๕๖๔

๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงผู้ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมพล กุติยะวัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๘๖๐ (๓๗,๘๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๒๑,๘๖๐
๒			๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๘-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๓,๘๔๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สก.)
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)												
๓	นางสาวพัชรา สมทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๓,๒๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๕,๒๒๐
๔	ฝ่ายอำนวยการ		๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สก.)
๕	นางภรณ์เจ้าหนัที่											
๖	นางสาวนิตติวรรณ ชื่นแสน	บริหารรัฐกิจบัณฑิต การจัดการ	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๑๗,๕๖๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)			๓๑๗,๕๖๐
๗	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๘	นางสาวกรรณิการ์ ไชรัมย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต การปกครอง	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๐๓,๒๘๘ (๑๖,๘๕๐x๑๒)			๒๐๓,๒๘๐
๙	งานนิติการ											
๑๐	นางสาวณัฏฐา ปานทองคำ	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)			๒๐๓,๒๘๐

นาง.จ.ช.ญ.วิ
มติดังที่ ๓ / ๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ มี.ค. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	งานประชาสัมพันธ์											
	พนักงานงานด้านการกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๘	นางสาวชลิษา ประมูลทอง	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๕๒๐ (๑๑,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๕๒๐
	งานกิจการสภา											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นายอนาฤต มีจริง	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานพัฒนาชุมชน											
๑๐	นางสาวกรประภา จันทนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาชุมชน	๐๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๐๘-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก.	๒๐๙,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๔๘๐
	พนักงานงานด้านการกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๑๑	นางสาวอนุรัตน์ เสี่ยงพรัดนะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๖,๓๖๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๖๐
๑๒	นายศิริรัตน์ อมรพรหมพงศ์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๓	นางสาวกาญจณี บุญช่วย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
	งานส่งเสริมการเกษตร											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายทวีชัย แจ่มแจ้ง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๕,๐๐๐
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป											
๑๕	นางสาวอณิศา กวีวรรณกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

พ.จ.ช.ล.น.น.
มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ
๒๓ มี.ค. ๒๕๖๕
[Signature]

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	งานบริหารงานทั่วไป											
๑๖	นางสาวไอลิน ธีแสง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การบริหารงานทั่วไป	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ง.	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ช.ง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๑๗	นางสาวสุทธา สุดใจชื่น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๘	นางสาวณัฐรี จิตร์รักษ์	ปวช. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๑๙	นายอำนาจ ทรัพย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐
	งานทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน											
๒๐	นางสาวสุกฤดา เสือเจริญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๒๑	นางสาวสุพรรณี แสงศิริ	ป.ร. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๐๗x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๒	จำเริญ เอกอุเทน ภาสนา	ปวช. ช่างยานยนต์	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ง.	๐๘-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ม./ช.ง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)											
๒๓	นายธีรวัฒน์ ทวีวัฒนสุพร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๓,๒๔๐ (๑๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๒๔๐
๒๔	นายอนันต์ ทองสุข	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๕	นายทวีศักดิ์ แซ่ลี	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายกับตัน ล้อเจริญ	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายมาโนช มีชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	นายอนันท์ รุ่งแสงงามาศ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๐๔)													
๒๙	นางสาวสาวลักษณ์ หอมบุษ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐	
๓๐	ฝ่ายบริหารงานคลัง		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 สบ)	
	งานการเงินและบัญชี												
๓๑	ว่ที่ ร.ต.หญิงจุฑามาศ ดีเลิศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)			๔๕๒,๓๒๐	
๓๒	ลูกจ้างประจำ นางอัมพร อารสันทิสุข	ปวช. การบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๖,๘๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)			๒๖๖,๘๖๐	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๓๓			๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			๒๙๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)	

ค.พ.จ.ชลบุญ

 ม.ค.ก. ๓ - ๒๕๖๕

 เห็นชอบเมื่อ

 ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	ฝ่ายการโยธา											
๔๒			๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม) (ขอใช้บัญชี สณ.)
	งานสาธารณูปโภค											
๔๓	นายรัชชัย พงษ์สุวรรณศรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๐๘-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๕๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๔๔	นายพิเชษฐ จันทวีรัตน์	ป ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๐,๔๐๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นายสุชิน สีอ่อน	ม ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายสุพลณ์ สุมี	ป ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๗	นายพลรักษ์ สาธุชาติ	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๔๘	นายศุภกร แด้วลวด	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๓,๒๔๐ (๑๐,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๓,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นายสุจิน กาญจนเบีดา	ม ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

พ.จ.ช.สน.จร
ม.ค.ร.ที่ ๓ / ๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ มิ.ค. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน			
๕๐	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สก.)		
๕๑	งานวิศวกรรมโยธา		๐๘-๒-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๐๘-๒-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)		
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีความรู้)	ปส. ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐		
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป	ม ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)														
๕๔	นางสาวจุฑามาส ประเสริฐศิลป์	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต การสาธารณสุข	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๒๖,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐		
๕๕	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข		๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม) (ขอใช้บัญชี สก.)		
๕๖	นางสาวรุจกานา ชมมณี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๔,๒๘๐		

ก.จ.ชลบุรี

 มติที่ประชุม / ๒๕๖๔

 เห็นชอบเมื่อ

 ๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม													
๕๗	นางสาวณิภา นามตรง	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคนิคการแพทย์	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐	
งานส่งเสริมสุขภาพ													
๕๘			๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๐๘-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่าตารางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
งานรักษาความสะอาด													
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)													
๕๙	นายบดินทร์ วงษ์สุวรรณ	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๘,๘๒๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๒๐	
๖๐	นายศุภฤกษ์ แซ่ตั้ง	ป.๕	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐	
๖๑	นายสุวิทย์ แซ่ตั้ง	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐	
๖๒	นายธวัช สุดศรี	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๓	นางวัชรพรรณ มีรสล้ำ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	พ.จ.ชลบุญ มติครุฑ / ๒๕๖๕ เห็นชอบเมื่อ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕			๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นายสมหมาย บริโภค	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายจักรกฤษ อินญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
กองการศึกษา (๑๘)													
๖๖			๐๘-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม) (ขอใช้บัญชี สด.)	
๖๗			๐๘-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๘-๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม) (ขอใช้บัญชี สด.)	
๖๘			๐๘-๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๘-๖-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๐๐	
๖๙			-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๔๓,๕๐๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๐๐	
๗๐			๐๘-๖-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๐๘-๖-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐	
๗๑			๐๘-๖-๐๘-๖๐๐๑-๐๐๔	ครู	คศ.๒	๐๘-๖-๐๘-๖๐๐๑-๐๐๔	ครู	คศ.๒				(ย้ายจากเงินอุดหนุน)	
๗๒			-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-				(ย้ายจากเงินอุดหนุน)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๗๓	นางสาวไฉญญา ณะเขตสกุล	ป.๖	-	คนครัว	-	-	คนครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุทอง ๒													
พนักงานครูเทศบาล													
๗๔	นางสาววิธรา ช่างทำ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๐๘๒๐๘๖๖๐๐๐๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(จ่ายจากเงินอุดหนุน)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)													
๗๕	นางสาวนันทสรณ์ เกสรสิทธิพัฒน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๗,๒๘๐ (๑๖,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๘๐ (งบท้องถิ่นจ่าย)	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๗๖	นางสาวกศุติ จูเจริญ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
๗๗			๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๐๘-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	มติครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๕ เห็นชอบเมื่อ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	

พ.อ.อ. วิทยาลัย
มติครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๕
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕

๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลธาตุทอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะ ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาล ตำบลธาตุทองตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนา บุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลธาตุทอง มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานที่ หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลธาตุทองต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้าง คุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจน เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาท

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุทองตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนา จะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ 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 ประมวลจริยธรรมข้าราชการเทศบาล
ตำบลธาตุทอง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐาน
มาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม และแนวทาง
ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- ข้อ ๑ ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ข้อ ๒ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ข้อ ๓ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ข้อ ๔ ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- 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 สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

สำหรับแนวทางปฏิบัติ ความละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรศักดิ์ สุรกิจบรร)
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนภัสสรณ ชินแสน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี

ตามที่เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้มีประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการเทศบาลตำบลธาตุทอง พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นเครื่องกำกับ
ความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ซึ่งหมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

เพื่อให้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง มีแนวทางปฏิบัติ
ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี ดังนี้

จุดมุ่งหมายของประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุทอง

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน
ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลธาตุทอง เพื่อให้การดำเนินงาน
เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับโดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจ
ในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน
และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง
เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

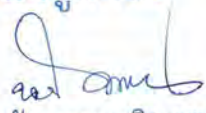
ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือ สนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทาง กาย หรือทางวาจา

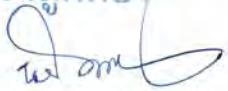
สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนภัสวรรณ ชิดแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีข้อสงสัย มีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ต้องไม่กระทำการหรือหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดต่อประมวลจริยธรรมจะกระทำการนั้นมิได้ ๒.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนฯ ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นและหรือคณะกรรมการจริยธรรม
ข้อ ๓ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ สำเนาถูกต้อง  (นางสาวณภัทสวรรณ ชิตแสน) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๓.๑ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่จำเป็นต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย ๓.๒ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือ แทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ ๓.๓ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี ๓.๔ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน ๓.๕ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ ๓.๖ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
ข้อ ๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง ๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย ๔.๓ ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ในกรณีที่มีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำความผิดกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น
ข้อ ๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย	๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านทะเบียนด้านรังวัด ด้านการบริหาร และจริยธรรม ๕.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบ และประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ ๕.๓ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงานมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๕.๔ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในการยึดมั่น ความถูกต้อง เทียงธรรม และปกป้องผลประโยชน์ของชาติ
ข้อ ๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ สำเนาถูกต้อง  (นางสาวนภัสวรรณ ชินแสน) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๖.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิ เสรีภาพของบุคคล หรือก่อการะหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลธาตุทอง	แนวทางปฏิบัติ
	๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมี อัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้ มาติดต่อโดยไม่เป็น ธรรมในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพ ทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือ สังคม ความ เชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทาง การเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการ ตามมาตรการ ที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรค หรือ ส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือก ปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ๖.๔ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรค พวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
ข้อ ๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง	๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อ ประโยชน์แก่ตนเอง หรือบุคคลอื่น ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณี ที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่อนุญาต หรือ ไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อ บุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธี ปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำ การดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ
ข้อ ๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา มาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทาง ราชการจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย
ข้อ ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพของ องค์กร	๙.๑ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด
ข้อ ๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนใน ท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณภาพ สิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับ ปัจจุบัน	๑๐.๑ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และ ประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรม นี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรม พิจารณาวินิจฉัย

(นางสาวนภัสวรรณ ชินแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

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

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนภัสวรรณ ชินแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ