

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลดอนเกาะกา
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา



คำนำ

เทศบาลตำบลดอนเกาะกา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา ให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลดอนเกาะกา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลดอนเกาะกา
ผู้จัดทำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้าง	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๔๕
- โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา	๔๖
- โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล	๔๗
- โครงสร้างกองคลัง	๔๘
- โครงสร้างกองช่าง	๔๙
- โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๐
- โครงสร้างกองการศึกษา	๕๑
- โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม	๕๒
- โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้สิ้นสุดลง เทศบาลตำบลคอนเกาะกา ได้ดำเนินการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีระเบียบ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงการหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงาน (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตร่า ๓ ปี

๑.๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคอนเกาะกา จึงได้จัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเกาะกา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเกาะกา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเกาะกา สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดอนเกาะกา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้าง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลดอนเกาะกา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานในปัจจุบันที่ทำอยู่นั้นไม่ตรงกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตราจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราจ้างคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่นโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลคอนเกาะกา

เทศบาลตำบลคอนเกาะกา ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา ว่ามีปัญหอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัจจุบันพบปัญหาผิวจราจร ถนนในเขตพื้นที่ตำบลคอนเกาะกา มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้ประชาชนสัญจรไปมาไม่ปลอดภัยเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง ในเขตเทศบาลประชาชนมีน้ำประปาไม่ครบทุกครัวเรือน และมีปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน น้ำประปาไม่ไหล ปัญหาไฟฟ้าตกทำให้เครื่องไฟฟ้าของประชาชนได้รับความเสียหาย ความต้องการของประชาชนคือต้องการให้มีน้ำประปาใช้ครบทุกครัวเรือน ไม่มีปัญหาไฟฟ้าตก น้ำประปาไหลสะดวกมีเพียงพอต่อความต้องการ และต้องการให้เทศบาลซ่อมแซมถนนให้มีสภาพดีไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ

๔.๒ ด้านสังคม ประสบปัญหาด้านยาเสพติดที่กำลังแพร่ระบาดในชุมชน จึงต้องการให้ชุมชนปลอดยาเสพติด ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า อนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี จริยธรรม คุณธรรมของชาติไทยและท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต ตำบลคอนเกาะกาเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องใช้งบประมาณในการสงเคราะห์ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

๔.๓ ด้านการเมืองการบริหาร พบปัญหาประชาชนขาดการรวมกลุ่มที่ยั่งยืน ขาดกลุ่มพลังประชาชนที่เข้มแข็ง การบริหารจัดการบ้านเมืองยังขาดความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน จึงต้องการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ หรือกลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อเสริมสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว ประชาชนและชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสร้างเครือข่ายประชาชนที่เข้มแข็งมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการบ้านเมือง

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาเกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านการลดต้นทุนการผลิตทำให้ประสบปัญหาขาดทุน ในฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตรกรรมและอุปโภคบริโภค เทศบาลส่งเสริมอาชีพให้ประชาชน แต่ขาดตลาดรองรับผลผลิตของประชาชน ทำให้ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการประกอบอาชีพ

๔.๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบปัญหาด้านขยะมูลฝอย วัชพืช (ผักตบชวา) กีดขวางทางน้ำ จึงต้องการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำรงชีวิตของประชาชน จัดระบบกำจัดขยะ และระบบบำบัดน้ำเสียที่เหมาะสมกับชุมชน รวมถึงปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชนให้เป็นชุมชนร่มรื่นด้วยไม้ประดับไม้ยืนต้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข พบปัญหาด้านสุขภาพอนามัยผู้สูงอายุเจ็บป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และไขมันในเลือดสูง และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น มีผู้ป่วยติดเตียงเพิ่มขึ้นทำให้ครอบครัวมีการค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขมากขึ้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและประเพณีที่เทศบาลจัด เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันเข้าพรรษา เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา

การจัดทำแผนอัตราค่าสิ่งและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา ได้พิจารณา กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา คือ “ตำบลน่าอยู่ พื้นฟูการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เสริมสร้างเศรษฐกิจ เกษตรปลอดภัย สร้างคุณภาพชีวิต รักษา สิ่งแวดล้อม” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาในชุมชน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนมีสภาพดี ระบบประปา และไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลคอนเกาะกา เป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคอนเกาะกา ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีความสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลคอนเกาะกา ดังนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อ การบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

วิสัยทัศน์ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ความมั่นคง

๑. การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและ ภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล
๒. ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
๓. ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน
๔. ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและ โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

ความมั่งคั่ง

๑. ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศ รายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒. เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓. ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง

ความยั่งยืน

๑. การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๒. การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพที่ขึ้นคนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพและสมดุล

๑.๒ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓

มีเป้าหมายหลักเพื่อนำประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่มี “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมอย่างยั่งยืน” หรือ “Hi-Value and Sustainable Thailand” ด้วยการใช้องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการยกระดับศักยภาพและพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดย “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” มีองค์ประกอบสำคัญที่ต้องดำเนินการ ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน และ (๔) ปักจักษ์สนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบได้กำหนด “หมวดหมาย” ที่ประเทศไทยควรบรรลุในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ดังนี้

๑.๒.๑ เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มจากการพัฒนา ค่อยอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมกับการลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับทิศทางการผลิตเดิมที่มีความสำคัญ แต่มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในอนาคตหากไม่มีการปรับตัว และส่งเสริมภาคการผลิตที่ไทยมีศักยภาพสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลก ประกอบด้วย ๖ หมวดหมาย ได้แก่

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง เพื่อมุ่งเน้นการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรที่มีมูลค่าสูง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีตลอดจนกระบวนการผลิต เพื่อแก้ไขปัญหาข้อจำกัดด้านผลิตภาพ ปรับปรุงคุณภาพผลผลิต รวมถึงลดการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน เพื่อพลิกฟื้นรูปแบบการท่องเที่ยวไทยจากกิจกรรมการท่องเที่ยวมูลค่าต่ำที่เน้นปริมาณนักท่องเที่ยวจำนวนมาก และส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว สู่การท่องเที่ยวที่ใช้จุดเด่นและความสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่า บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟู อันเป็นการมุ่งเน้นสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน เพื่อปรับนิเวศอุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า อันจะเป็นโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเพิ่มการจ้างงานในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนการลดปริมาณการปล่อยมลพิษอากาศและก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง โดยพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมการผลิตและบริการทางการแพทย์ รวมถึงบริการด้านสุขภาพที่ประเทศไทยมีฐานเดิมที่แข็งแกร่งและมีห่วงโซ่อุปทานเชื่อมโยงต่อเนื่องภาคการผลิตที่หลากหลาย ให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและจุดยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค โดยเพิ่มประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของประเทศไทยให้สามารถสนับสนุนการเชื่อมโยงอย่างไร้รอยต่อภายในอาเซียน รวมทั้งพัฒนาความพร้อมด้านสิ่งอำนวยความสะดวกทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ เพื่อใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในห่วงโซ่มูลค่าโลก (Global Value Chains: GVCs) ของไทย แนวระเบียบเศรษฐกิจระดับภูมิภาค และการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตามแนวชายแดน

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการดิจิทัลของอาเซียน โดยพัฒนาต่อยอดจากการเป็นฐานผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์แบบดั้งเดิมสู่การเป็นฐานการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและบริการด้านดิจิทัล อาทิ ซอฟต์แวร์ ดิจิทัลคอนเทนต์ และดิจิทัลเพื่อยกระดับผลิตภาพสร้างมูลค่าเพิ่ม และเกื้อหนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในทุกภาคส่วน

๑.๒.๒ สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society)
เพื่อให้ทุกกลุ่มคนในประเทศมีโอกาสเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มศักยภาพ ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และประเทศมีความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ โดยการใช้เทคโนโลยีฐานข้อมูลสารสนเทศ และดิจิทัลแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการแข่งขันที่เปิดกว้างและเป็นธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในเชิงธุรกิจ ส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพในเมืองหลักและท้องถิ่นต่างจังหวัด เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในเชิงพื้นที่ ตลอดจนการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสอย่างตรงกับปัญหาและความต้องการ การใช้นโยบายการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนการกระจายรายได้และการจัดความคุ้มครองทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มพลวัตการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (Socioeconomic Mobility) ประกอบด้วย ๓ หมวดหมู่ ได้แก่

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMES ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ โดยเพิ่มโอกาสและเร่งพัฒนาศักยภาพของ SMES ให้สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ และสร้างเสริมสมรรถนะในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว อันจะช่วยลดทอนความเสี่ยงและข้อจำกัดของ SMES ทั้งในด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุน การจัดหาแรงงาน และการแข่งขันกับธุรกิจขนาดใหญ่ รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพและบทบาทของวิสาหกิจชุมชนและวิสาหกิจเพื่อสังคมในการพัฒนาชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจทันสมัย และน่าอยู่ โดยผลักดันการพัฒนาพื้นที่ทั้งในมิติด้านการส่งเสริมการค้าการลงทุน การเสริมสร้างศักยภาพของพื้นที่เพื่อรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาพื้นที่ให้น่าอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน ในการออกแบบและขับเคลื่อนการพัฒนาที่เหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการของคนในพื้นที่

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบข้อมูลสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยระบุเป้าหมาย ปัญหา และความจำเป็น ไปสู่การออกแบบนโยบายตัวจริงการส่งผ่านความยากจนได้อย่างเฉพาะเจาะจง รวมถึงออกแบบระบบความคุ้มครองทางสังคมให้เหมาะสมกับความต้องการและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เพื่อแก้ปัญหา ลดความเสี่ยง และสร้างความมั่นคงทางรายได้ให้แก่กลุ่มเปราะบางได้อย่างตรงจุด

๑.๒.๓ วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (High Sustainability) เพื่อส่งเสริมรูปแบบการดำเนินชีวิตและทางเศรษฐกิจที่เอื้อให้เกิดความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และสภาพภูมิอากาศพร้อมทั้งสามารถรับมือและมีภูมิคุ้มกันจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐและบทบาทของภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อมุ่งจัดการกับปัญหาที่เป็นภัยคุกคามสำคัญทั้งในประเทศไทยและในระดับโลก ซึ่งได้แก่ ปัญหาขยะ มลพิษทางน้ำ มลพิษอากาศ ภาวะเรือนกระจกและความเสี่ยงของภัยธรรมชาติอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ประกอบด้วย ๒ หมวดหมู่ ได้แก่

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ โดยการปรับปรุงระบบบริหารจัดการเพื่อให้ขยะและน้ำเสียได้รับการหมุนเวียนกลับไปใช้ประโยชน์ในสัดส่วนที่สูงขึ้นการสนับสนุนพลังงานหมุนเวียนให้เป็นแหล่งพลังงานหลักสำหรับการพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าใหม่ของประเทศ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนและเป็นโอกาสในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เช่น การใช้เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อเพิ่มมูลค่าให้แก่วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรและการผลิตสินค้าที่มาจากวัสดุเหลือใช้และมีการปล่อยคาร์บอนในปริมาณต่ำ เป็นต้น

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมุ่งจัดการพื้นที่ที่ประสบภัยธรรมชาติซ้ำซาก และพื้นที่ที่มีแนวโน้มจะเผชิญกับผลกระทบที่รุนแรงจากเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ให้มีความเสี่ยงที่ลดลงมาตรวจป้องกันภัยที่ยั่งยืนและมาตรการการปรับตัวที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และการดำเนินชีวิตของประชาชน ตลอดจนการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญต่อการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภัยและขีดความสามารถในการรับมือกับภัยของทุกภาคส่วน

๑.๒.๔ ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ(Key Enablers for Thailand's Transformation) เพื่อพัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น "เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน" โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและโลกยุคใหม่ และส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ภาคการผลิตและบริการที่มีผลิตภาพและมูลค่าสูง และกลไกการบริหารจัดการภาครัฐที่ทันสมัย เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตอบสนองต่อความต้องการประชาชน และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๒ หมวดหมู่ ได้แก่

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง **ตอบโจทย์**
การพัฒนาแห่งอนาคต โดยการพัฒนาศักยภาพการศึกษาให้เทียบเท่ามาตรฐานสากลและให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่อย่างรอบด้าน รวมถึงการปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อปรับและยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (Reskill/ Upskill/ New skill) ให้มีคุณภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐาน ตอบโจทย์ความต้องการอย่างตรงจุด ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ตลอดจนการบริหารจัดการกำลังคนภายใต้บริบทสังคมสูงวัยเพื่อลดทอนความเสี่ยงในการขาดแคลนกำลังแรงงาน

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง โดยปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้มีความบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ จนถึงการจัดตามประเมินผล การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มรูปแบบเพื่อปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐและการให้บริการสาธารณะ การแก้ไขกฎหมายกฎระเบียบภาครัฐให้ทันสมัย และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อให้เกิดความยั่งยืนทางการคลัง

๑.๓ SDGs คือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาของโลกภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (พ.ศ. ๒๕๕๘) ที่องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) กำหนด หรือก็คือเป้าหมายของทั่วโลก ที่มุ่งจะขจัดความยากจน ปกป้องสิ่งแวดล้อม สันติภาพของมนุษย์และความเจริญในทุกพื้นที่สำหรับ SDGs หรือ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย โดยองค์การสหประชาชาติแบ่งทั้ง ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ มิติ ได้แก่ มิติสังคม (People) มิติเศรษฐกิจ (Prosperity) มิติสิ่งแวดล้อม (Planet) มิติสันติภาพและสถาบัน (Peace) และมิติหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership)

เป้าหมาย ๑๗ ส่วนนี้ สามารถแบ่งกลุ่มออกได้เป็น ๕ มิติ (แบ่งตามองค์การสหประชาชาติประกอบด้วย

มิติ People หรือกลุ่มด้านสังคม/ความเป็นอยู่ของผู้คน: ประกอบด้วยเป้าหมาย

- ๑ การลดความยากจน
- ๒ การจัดความทั่วไย
- ๓ สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี
- ๔ การศึกษาที่มีคุณภาพ
- ๕ ความเท่าเทียมกันทางเพศ

มิติ Prosperity หรือกลุ่มด้านเศรษฐกิจและความมั่งคั่ง: ประกอบด้วยเป้าหมาย

- ๗ พลังงานที่สะอาดและจ่ายซื้อได้
- ๘ งานที่มีคุณค่าและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
- ๙ อุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑๐ ลดความเหลื่อมล้ำ
- ๑๑ เมืองและชุมชนยั่งยืน

มิติ Planet หรือกลุ่มด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม: ประกอบด้วย เป้าหมาย

- ๖ น้ำและสุขาภิบาล
- ๑๒ การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบและยั่งยืน
- ๑๓ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๑๔ ระบบนิเวศทางทะเลและมหาสมุทร
- ๑๕ ระบบนิเวศบนบก

มิติ Peace หรือกลุ่มด้านสันติภาพ: ประกอบด้วยเป้าหมาย

- ๑๖ สันติภาพและสถาบันที่เข้มแข็ง

มิติ Partnership หรือกลุ่มหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา: ประกอบด้วยเป้าหมาย

- ๑๗ หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา

๑.๔ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้เป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษที่มีความทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ แก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและจัดระบบการบริหารจัดการมลพิษให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๑.๔.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๑ (ฉะเชิงเทรา – ชลบุรี – ระยอง)

วิสัยทัศน์ : “พื้นที่พัฒนาพิเศษระดับอาเซียน แหล่งผลิตอาหารและผลไม้ปลอดภัยเพื่อการส่งออกและแหล่งท่องเที่ยวมาตรฐานระดับนานาชาติ”

ประเด็นในการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาความพร้อมของพื้นที่สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนอุตสาหกรรม มุ่งสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่ดีและทันสมัยที่สุดในภูมิภาคอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนาภาคตะวันออกให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤตมลพิษและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมั่นคงปลอดภัย

๑.๔.๓ แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์ : “ฉะเชิงเทรา เชื่อม EEC - สู่มิเมืองที่อยู่อาศัยชั้นนำ” ภายใต้การพัฒนาแบบจำแนกเชิงพื้นที่ “อุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย สังคมมีคุณภาพ ป่าและน้ำอุดมสมบูรณ์”

ประเด็นการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหาร การจัดการเมืองและสังคมที่ดี
การพัฒนาการบริหาร การจัดการเมืองและสังคมที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพการผลิต การบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรม และพณิชยกรรมให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิต
สินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย
และได้มาตรฐานสากล
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่ม
ประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุม
ประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม
ตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ตำบลน่าอยู่ พื้นฟูการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เสริมสร้างเศรษฐกิจ เกษตร
ปลอดภัย สร้างคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม”

๒.๒ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๑. การพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค ๒. การพัฒนาด้านก่อสร้าง คูคลอง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม ๒. การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การพัฒนาด้านการจัดการระบบน้ำบาดาลเสีย ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ ๒. การพัฒนาด้านงานสวัสดิการสังคม ๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ๕. การพัฒนาด้านการส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษา สถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๖. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๕. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง ๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร
๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การพัฒนาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓. การพัฒนาด้านการก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานและการบำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ๔. การพัฒนาด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ๕. การพัฒนาด้านประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ๖. การปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๗. การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพียงพอ
๒. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
๓. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สร้างงาน สร้างอาชีพในชุมชน
๔. วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นคงอยู่สืบไป
๕. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นระบบ
๖. ประชาชนมีการศึกษา
๗. บริหารจัดการให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น
๘. การคมนาคมดี น้ำไหล ไฟสว่าง
๙. ภูมิทัศน์สวยงามมากขึ้น
๑๐. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอ

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนเกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ ได้รับความรู้ ประสบการณ์ด้านการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่
๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากอาชีพหลักและอาชีพเสริม
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการสืบทอด อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ครบถ้วน และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมดีขึ้น
๗. มีสวนสาธารณะที่สวยงามสะอาดตา

	๒.๕ คำเป้าหมาย
เพิ่มขึ้น	๓. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีความรู้ด้านการเกษตรเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๖๐ ของกลุ่มอาชีพมีมาตรฐานในการผลิตสินค้าและประชาชนมีรายได้
ต่อส่วนรวม	๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบทอด อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจกับสถานที่ต่างๆ และเกิดประโยชน์
ภาครัฐ	๕. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจกับการให้บริการต่างๆ จากหน่วยงาน ๖. ร้อยละ ๖๐ ของเด็กนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพเพิ่มขึ้น ๗. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง สมบูรณ์ ๘. สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนาและอนุรักษ์ไว้อย่างเป็น
ระบบ	๙. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความพึงพอใจจากการให้บริการสาธารณสุขปฐมภูมิและ สาธารณสุขการอย่างเพียงพอ ๑๐. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ๑๑. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบของท้องถิ่น และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
	๒.๖ กลยุทธ์
พื้นฐาน	๑. มีกรอบมให้ความรู้การทำเกษตรผสมผสาน ๒. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๓. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๔. พัฒนาสถานที่ต่าง ๆ ให้มีความพร้อมในทุกด้าน ๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ๖. ส่งเสริมระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ครบถ้วน ๗. ส่งเสริม สนับสนุนโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ๘. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้ดีขึ้น ๙. ส่งเสริม สนับสนุนโครงการ / กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบโครงสร้าง
มีศักยภาพเพิ่มขึ้น	๑๐. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงาน ๑๑. ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๑๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมในทุกด้าน ๑๓. มีกรอบมให้ความรู้แก่ประชาชนและผู้สนใจ
	๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์
ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข	๑. เป็นสถานที่ราชการสะดวกต่อการเข้ารับบริการของประชาชนในพื้นที่ ๒. มีความหลากหลายทางศิลปะ ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ประชาชนอยู่ ๓. มีสถานศึกษา ลานกีฬารองรับการศึกษและการกีฬา

- ชุมชนอย่างทั่วถึง
๔. ที่ตั้งภูมิศาสตร์เหมาะสม การคมนาคมสะดวกเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและ
๕. ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ พืชผลทางการเกษตรอุดมสมบูรณ์
๖. การให้บริการสาธารณะ การให้บริการด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการทั่วถึง
- ครอบคลุมทุกพื้นที่
๗. การจัดเก็บรายได้ท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ
๘. บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้และทักษะความชำนาญเหมาะสม ตามภารกิจที่ถ่ายโอน
- จากส่วนกลาง

๒.๔ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ ยุทธศาสตร์หลักของคณะรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (คสช.) ค่านิยมหลักของคนไทย และยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลคอนเกาะกา เป็นต้น แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการของประชาชนเอง ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างถูกต้องตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการดำเนินงานของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส
การพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลคอนเกาะกา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- ระบบสภาเทศบาลมีความเข้มแข็ง
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
- ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง
- มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย
- มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีระบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและ

ทั่วถึง

- น้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาคความยากจน และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประชาชนมาโดยตลอด
- เป็นศูนย์กลางของการบริหารการปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ

การเงินการธนาคาร

จุดอ่อน (Weakness)

- การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐานเท่าที่ควร
- ขาดการจัดระเบียบของชุมชน และขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
- ขาดการส่งเสริม พัฒนาด้านการท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง
- พ.ร.บ.กระจายอำนาจฯ สามารถรองรับภารกิจต่อการให้บริการประชาชนได้มากขึ้น
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่น และการบริหารราชการแบบบูรณาการ
- การพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารภาครัฐ และการบริการประชาชน

อุปสรรค (Threat)

- ประเทศไทยก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ จากการมีโครงสร้างประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น
- วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง

- การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ภูมิอากาศ และความรุนแรงของภัยพิบัติต่าง ๆ
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดอนเกาะกา รวมถึงการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นประเด็นการพัฒนาได้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและการวางแผนป้องกันภัย
๓. พัฒนาการจัดเก็บรายได้
๔. พัฒนาวัดกรรม การบริหารจัดการ
๕. สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง และพึ่งพาตนเองบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง
๗. สนับสนุนสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๘. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการผังเมือง
๙. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัย
๑๒. พัฒนาบุคลากรและบริการประชาชน
๑๓. จัดบริการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตอนเกาะกา ตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. การสาธารณูปการ
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การจัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การส่งเสริมกีฬา
๓. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. การป้องกันและระงับ
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่
๖. การส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ เยาวชนและผู้พิการ
๗. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำ
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๑๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๗. การผังเมือง
๘. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. จัดให้มีการบำรุงและรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๖. กิจการเทศพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้น เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตอนเกาะกา รวมทั้งการวางแผนดำเนินงานโดยให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล และสภาพพื้นที่ตำบลตอนเกาะกา เชื่อว่าภารกิจดังกล่าวข้างต้นสามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลตอนเกาะกาได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลตอนเกาะกา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลตอนเกาะกา เมื่อวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๖. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจหลักและภารกิจรองดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลดอนเกาะกา ได้กำหนดโครงการ กิจกรรม ที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลดอนเกาะกา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลดอนเกาะกา มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในภายนอก โอกาสและอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ทราบแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (S : STRENGTH)

๑. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (W : WEAKNESS)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
๔. ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นคนนอกพื้นที่ เดินทางมาทำงานไกล และมีการโอนย้ายต่างพื้นที่บ่อย ๆ ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานในสาขานั้น ๆ

โอกาส (O : OPPORTUNITY)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (T : THREAT)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เมื่อเทศบาลตำบลดอนเกาะกา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน เห็นว่าอัตรากำลังของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๔ อัตรา ซึ่งมีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลคอนเกาะกา ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองแล้ว มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานโรงเรียน ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานโรงเรียน ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลคอนคา โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ คาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า การประเมินอัตราค่าจ้างคนนั้นสำรวจจำนวน อัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและ ค่าจ้างคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนด สัญญาจ้างในแต่ละปี เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

ส่วนนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภา เทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการ ท้องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไป ตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นิติกร ปฏิบัติการ / ข้าราชการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ข้าราชการ	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๑๔. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๖. ผู้ช่วยนิติกร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๘. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๑๙. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒๐. คนงาน	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๒๑. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งบตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานก่อสร้าง

และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลโบสถ์สถาน ประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริการสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมงาน วางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน ด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียงและสารอันตรายต่าง ๆ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมต้นตือของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ครู	จำนวน	๘	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๙. ผู้ดูแลเด็กเล็ก	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการและวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตใน ครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ กำหนดตำแหน่งดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการ ใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการ ตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละ หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
---------------------------	-------	---	---------

เทศบาลตำบลตอนเกาะกา วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กส.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ / ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเกาะกา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลดอนเกาะกา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การขอเพิ่มคนจ้างขอใช้ งบ ๕.๖ ล้านบาท ใช้เงิน งบอุดหนุนงบพัฒนาฯ ๒.๖ ล้านบาท
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสอ.
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านปลายคลอง ๒๐								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านปลายคลอง ๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การขอเพิ่มคนจ้างขอใช้ งบ ๕.๖ ล้านบาท ใช้เงิน งบอุดหนุนงบพัฒนาฯ ๒.๖ ล้านบาท
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบึงตาหอม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบึงตาหอม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การขอเพิ่มคนจ้างขอใช้ งบ ๕.๖ ล้านบาท ใช้เงิน งบอุดหนุนงบพัฒนาฯ ๒.๖ ล้านบาท
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนเกาะกา								การขยายพื้นที่บริการ-ได้ งบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๖๗ ๒๕๖๘-๒๕๖๙ ๒๕๖๙-๒๕๗๐ ๒๕๗๐-๒๕๗๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนเกาะกา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								ว่างเต็ม
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๙๔	๙๔	๙๔	๙๔	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลอนาเกาะกา นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการใช้จ่ายตามบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าสังคม เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๖๘,๐๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	๑๙๖,๖๘๐	๓๙๓,๓๖๐	๓๙๓,๓๖๐	๓๙๓,๓๖๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๖๘,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๒,๐๘๐	(๕๖,๓๓๐)
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๒๐	๕๒๗,๕๖๐	๕๔๒,๕๖๐	๕๔๒,๕๖๐	(๓๘,๕๒๐)
๔	ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๔๓๔,๙๖๐	๔๔๙,๐๘๐	๔๔๙,๐๘๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๘,๙๖๐	๒๗๕,๓๒๐	๒๗๕,๓๒๐	๒๗๕,๓๒๐	(๒๒,๒๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๘๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๕๐๐	๙,๕๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	(๑๕,๕๕๐)
๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๖๕,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๕๖๐	๒๗๖,๒๑๐	๒๗๖,๒๑๐	๒๗๖,๒๑๐	(๒๒,๐๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		
๘	ผู้ช่วยอธิบดีการงานทั่วไป	-	๓	๓	๒๒๓,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๐๐๐	๔,๓๖๐	๔,๗๒๐	๒๓๒,๔๐๐	๒๓๗,๑๖๐	๒๔๑,๘๘๐	(๔๘,๖๕๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๑๔๗,๒๔๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๗๖๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๔,๒๐๐	(๑๒,๒๔๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๑๖๓,๖๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๑๖๐	๑๗๐,๕๖๐	๑๗๖,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	(๑๓,๖๘๐)	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๑๓	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๑๔	คนงาน	-	๔	๔	๔๗๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	๔๗๒,๐๐๐	(๔,๐๐๐) ข้าง ๑	
	ฝ่ายปกครอง																			
๑๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๓๐๐	๓๗๖,๕๖๐	๓๘๐,๕๒๐	๓๘๔,๘๐๐	(๓๐,๒๒๐)	
๑๖	นิสิกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเดิม	
๑๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๐,๘๖๐	๓๖๓,๘๖๐	๓๖๘,๐๐๐	(๒๘,๐๓๐)	
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๒๐๐	๒๙๑,๐๔๐	๒๙๖,๒๔๐	๓๐๑,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๑	๑	๒๘๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๗๖๐	๒๙๘,๐๘๐	๓๐๓,๔๐๐	๓๐๘,๘๐๐	(๒๘,๘๕๐)	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยวิศวกร	-	๑	๓	๓๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๐๘,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๐	พนักงานต้นแบบสิ่ง (ทักษะ)	-	๒	๒	๒๒๕,๖๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	๗,๑๒๐	๗,๖๐๐	๗,๘๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๓,๑๖๐	๒๕๓,๑๖๐	(๗,๘๐๐)
๒๑	พนักงานต้นแบบเครื่องจักรกลตามแบบ	-	๑	๓	๓๒๒,๘๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๓๒๖,๓๖๐	๓๒๗,๙๖๐	๓๒๗,๙๖๐	(๗,๖๐๐)
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๒	พนักงานต้นแบบสิ่ง	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๗,๐๐๐)
๒๓	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	-	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๖๗,๒๒๐	๔๖๗,๒๒๐	๔๖๗,๒๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓	๓	๓๘๕,๐๔๐	๐	๓	๓	๑	-	-	-	๗,๖๐๐	๘,๖๔๐	๙,๖๘๐	๓๙๒,๖๔๐	๓๙๒,๖๔๐	๓๙๒,๖๔๐	(๓๕,๕๖๐)
๒๕	ลูกจ้างประจำ																		
๒๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๔๘,๙๒๐	๓๖๒,๐๘๐	๓๖๒,๐๘๐	(๒๔,๐๐๐)
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๖	พนักงานบริหารงาน	-	๓	-	๓๒๒,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๓๒๗,๓๖๐	๓๒๗,๓๖๐	๓๒๗,๓๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	พนักงานบริหารงาน	-	๓	๓	๓๓๓,๖๔๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๐๐	๓๓๙,๑๘๐	๓๔๓,๒๐๐	๓๔๓,๒๐๐	(๑๓,๓๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	-	๑๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๒๙	ฝ่ายบริหารงานคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	-	๑๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ก.	๓	-	๑๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๙๔๐	๓๙๓,๕๖๐	ว่าง/กสอ.			
๓๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๙,๒๔๐	๓๓๑,๘๖๐	ว่าง/กสอ.			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๓๔,๖๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๓๖,๓๒๐	๒๔๖,๙๔๐	๒๕๗,๕๖๐	(๑๗,๘๘๐)			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๐,๔๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๘๒,๖๒๐	๑๙๓,๒๔๐	๒๐๓,๘๖๐	(๒๕,๐๘๐)			
๓๔	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	-	๑๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม			
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ก.	๓	-	๑๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๙๔๐	๓๙๓,๕๖๐	ว่าง/กสอ.			
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๔๒,๒๘๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๔๖,๙๔๐	๒๕๗,๕๖๐	๒๖๘,๑๘๐	(๒๐,๓๘๐)			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๙,๖๒๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๒,๘๖๐	ว่างเต็ม			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองช่าง (๑๕)																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕,๕๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๔,๒๖๐	๑๕,๙๘๐	๕๑๐,๔๖๐	๕๒๕,๒๒๐	(๓๗,๕๖๐)	
๓๘	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)			-	๓๕๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๙๑,๙๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ก.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๕,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	ว่างเต็ม
๔๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ข.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๕,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	ว่าง/ก.สอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๐๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	๒๐๘,๙๒๐	๒๑๖,๙๒๐	(๑๖,๙๔๐)	
๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
ฝ่ายการโยธา																			
๔๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๕	นายช่างโยธา	ป.ก./ข.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๕,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างต่อปี ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๔๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๔,๒๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๒๔๐	๑๔,๓๖๐	๑๔,๖๒๐	๑๕,๔๔๐	(๑๑,๘๕๐)	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๒๔๐	๑๔,๓๖๐	๑๔,๖๒๐	๑๕,๔๔๐	(๑๑,๘๕๐)	
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๙	พนักงานจ้างเหมา	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๕๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๑๕,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๕๑	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๓๙,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๑๔,๖๒๐	๑๕,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๕๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๐,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๘๖๐	๒๐,๙๒๐	๒๑,๑๘๐	๒๑,๖๐๐	(๑๙,๐๖๐)	
๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-	๒๓,๖๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๒๓,๖๐๐	๒๓,๖๐๐	๒๓,๖๐๐	ว่างเต็ม	

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๒	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)															
				๓	๔๖๙,๒๔๐	๔๖๐,๐๐๐	๓	๓	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๔๔๐	๔๖๙,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	(๓๕,๓๗๐)	
๘๓	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (เบิกบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓	๓	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๖๕,๖๒๐	๔๖๕,๖๒๐	๐	ว่าง/พิเศษ,
				๓	๓๙๖,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๔๖๕,๓๒๐	๔๖๕,๓๒๐	(๓๕,๐๐๐)	
๘๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เบิกงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๘๙,๗๒๐	๐	๓	๓	-	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๓๙๗,๘๐๐	๓๙๗,๘๐๐	๐	
				๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)	
๘๕	ฝ่ายพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (เบิกบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓	-	๓๙๓,๖๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓	๓	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๔๖๕,๖๒๐	๔๖๕,๖๒๐	๐	ว่างเต็ม
				๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๔,๐๐๐)	
๘๖	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน	-	๓	๓	๓๐๘,๐๘๐	๐	๓	๓	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๐	(๒๕,๖๒๐)
				๓	๓๐๘,๐๘๐	๐	๓	๓	-	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๓,๖๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๐	

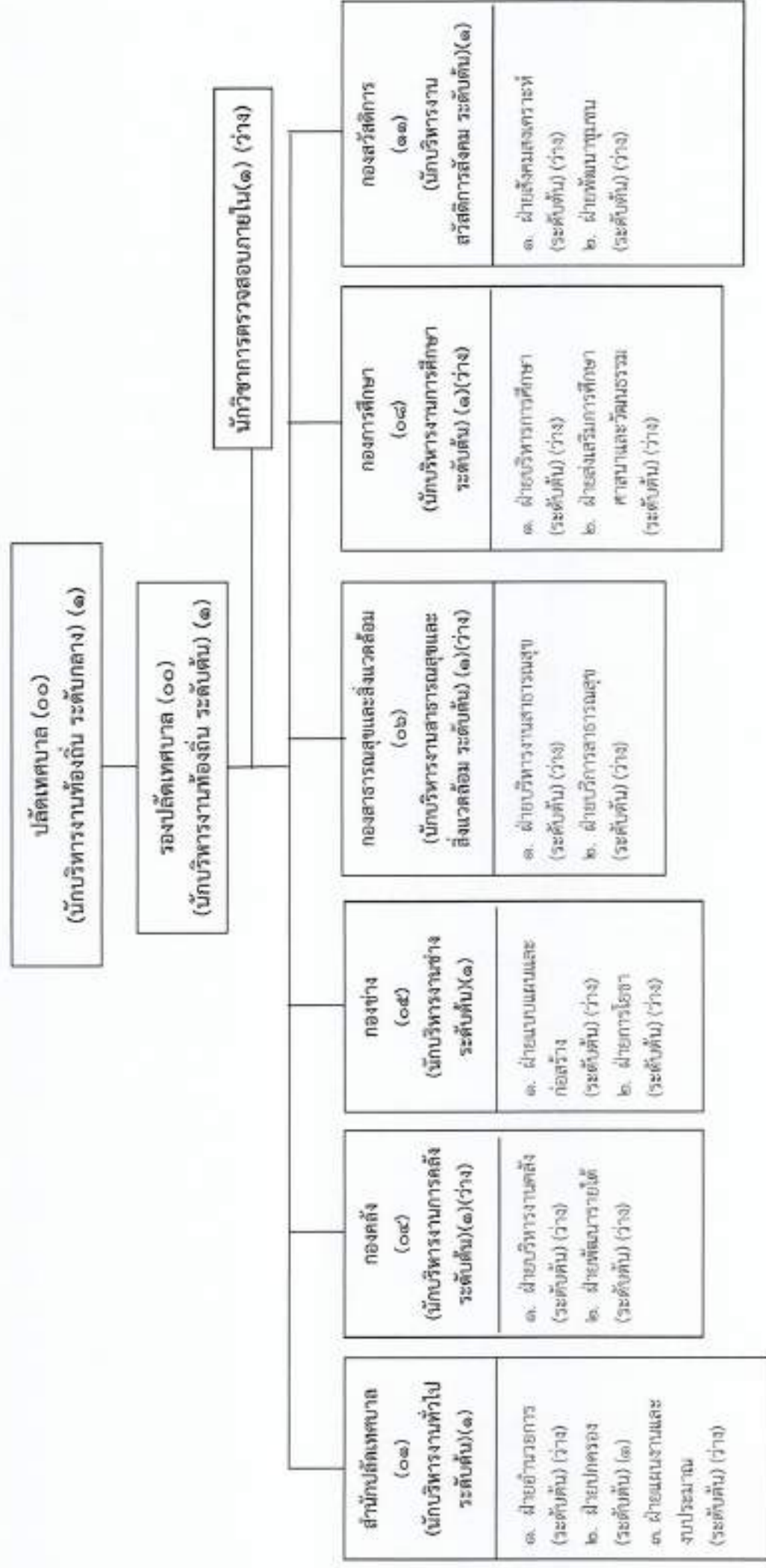
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๘๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓	-	๓๕,๕๒๐	๐	๐	๐	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	ว่างเดิม	
	รวม		๓	๕๕	๒๐,๕๘๐.๕๐๐	๖๕๖.๐๐๐	๕๕	๕๕	-	-	-	๖๕๕,๒๕๐	๖๕๕,๒๕๐	๖๕๕,๒๕๐	๑,๙๖๕,๗๕๐	๑,๙๖๕,๗๕๐	๑,๙๖๕,๗๕๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
															๓๕,๕๕๕	๓๖,๐๐๐	๓๖,๕๕๕		

หมายเหตุ*** จากการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ / เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการการเพิ่มขึ้นอีก ดังนี้

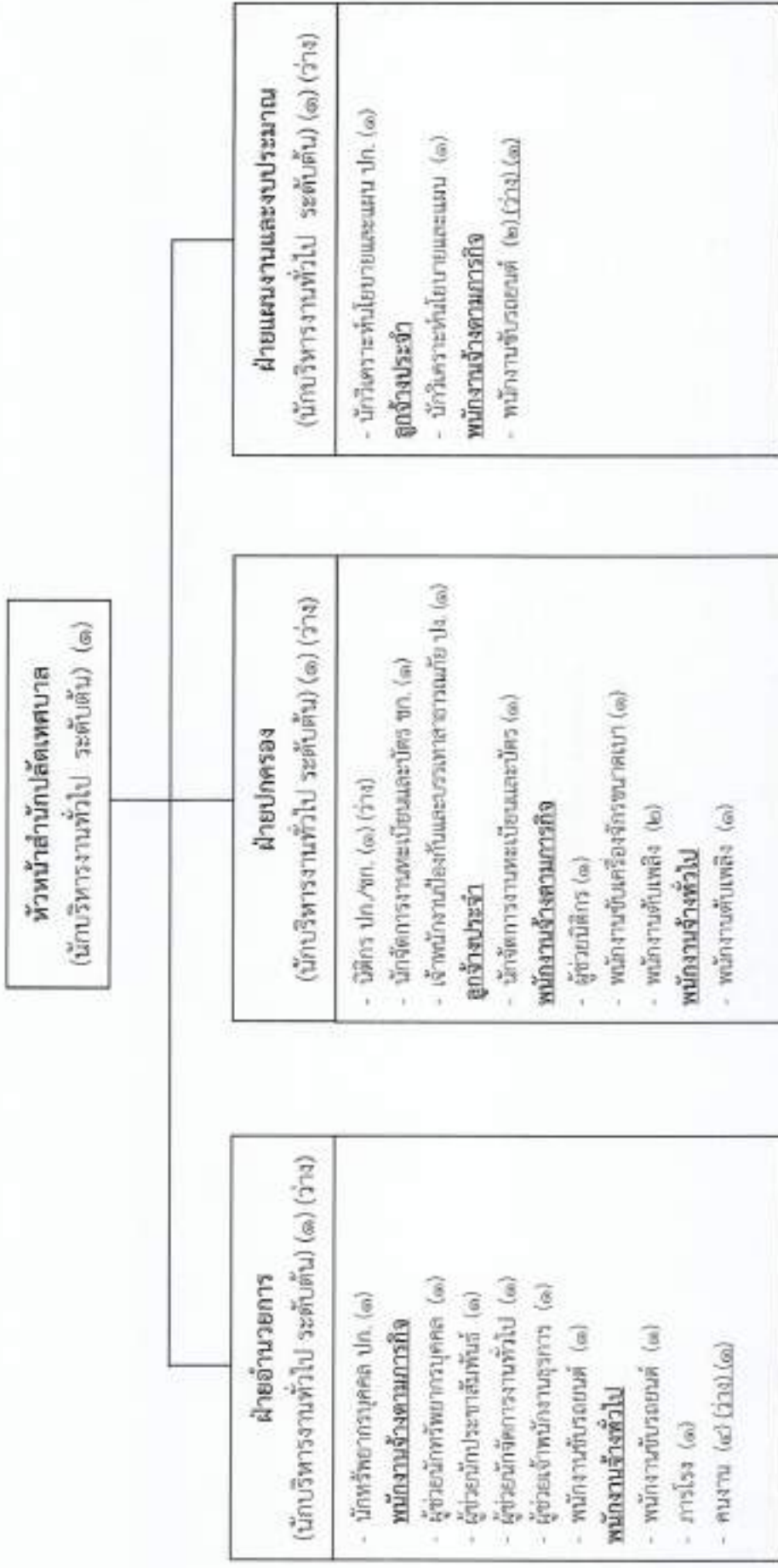
- จากการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๙,๓๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๖,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๖,๐๐๐,๐๐๐ = ๖๙,๓๐๐,๐๐๐
- จากการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๒,๙๖๕,๐๐๐ บาท = (๖๙,๓๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๙,๓๐๐,๐๐๐ = ๗๒,๙๖๕,๐๐๐
- จากการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๖,๔๐๖,๒๕๐ บาท = (๗๒,๙๖๕,๐๐๐ x ๕%) + ๗๒,๙๖๕,๐๐๐ = ๗๖,๔๐๖,๒๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลดอนเกาะกา

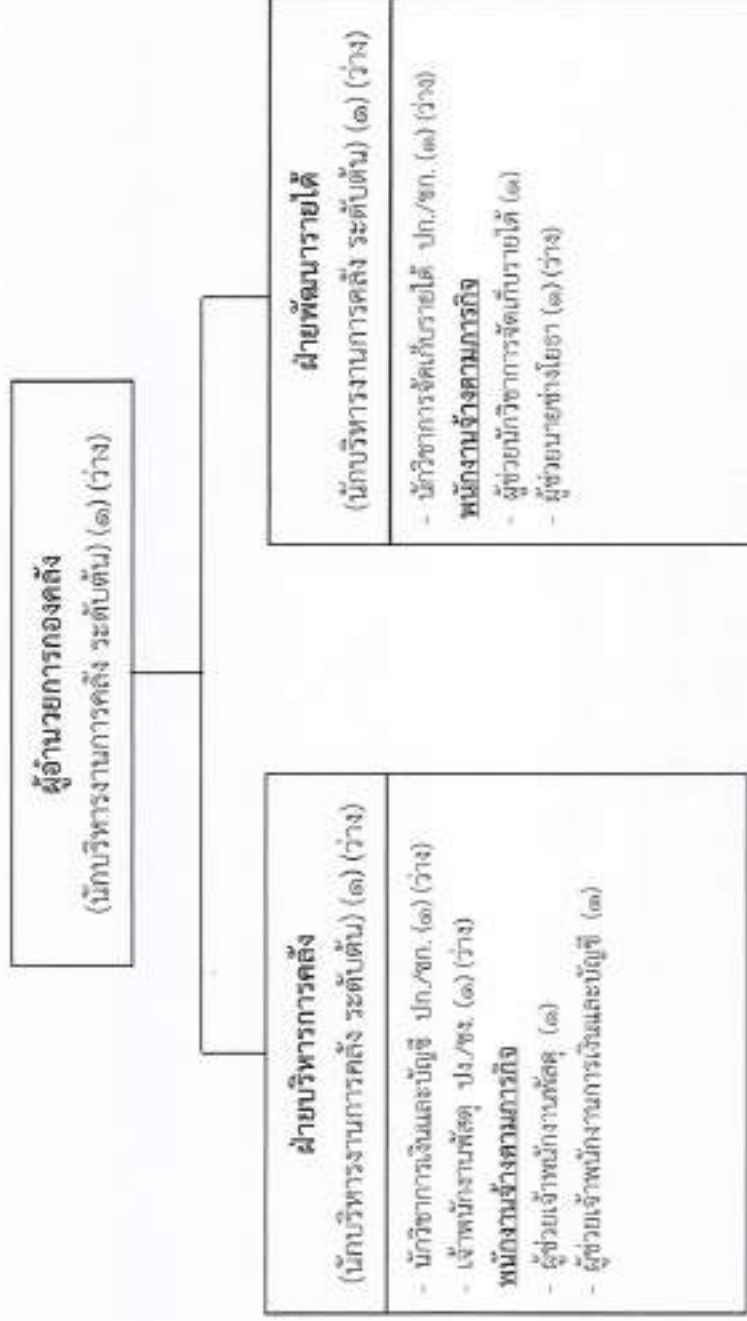


โครงสร้างของสำนักปลัด (๐๑)



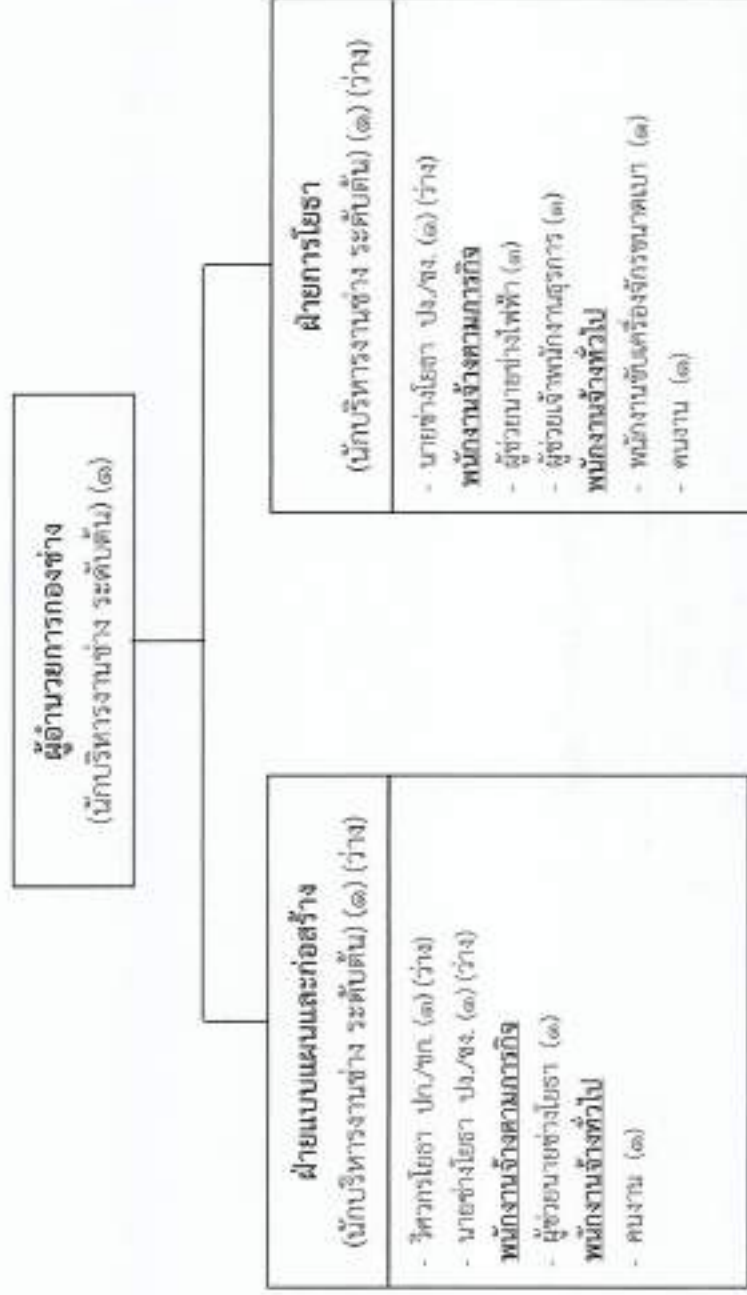
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๔	๐	๐	๔	๐	๑	๒	๑๑	๙	๓๑
มีตนครอง	๐	๐	๓	๐	๐	๓	๐	๑	๒	๑๐	๘	๒๕
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๖

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



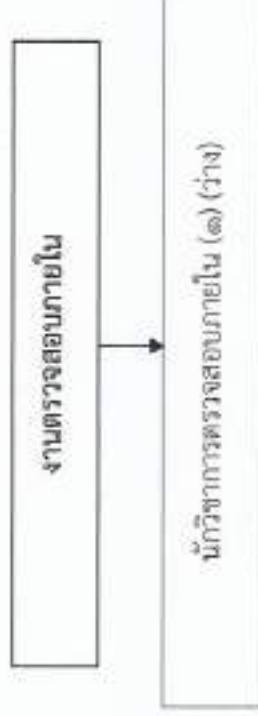
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๔	๐	๑๐
มีโครงสร้าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๓	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๑	๐	๗

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปจ./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๓	๑๒
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๓	๗
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๕

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ประเภท ระดับ	จำนวนการฟ้อง			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	คพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีตนเอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดทบทองผู้ดำรงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	-ว่าง-		๐๙๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๙๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๔,๐๔๐	๔๔,๐๐๐	๔๔,๐๐๐	๓๓๖,๐๔๐ (ว่างเต็ม)
๒	นางชนกนที พ่วงโอร	ร.ป.ม.	๐๙๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๙๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๐๙,๐๔๐	๔๖,๐๐๐	-	๖๕๕,๐๔๐
๓	นางสาวศศิธร อมรพัฒน์	ร.ป.ม.	๐๙๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖๖,๒๕๐	๔๖,๐๐๐	-	๕๖๔,๒๕๐
๔	ฝ่ายอำนวยการ ว่าง		๐๙๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๓๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๕	นางสาวมะณีษ นาคนภา	บธ.ม. (การจัดการ)	๐๙๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๐๙๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๖,๙๖๐	-	-	๒๐๖,๙๖๐
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจุฑา ไกรวงศ์	บธ.ม. การศึกษาระดับปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๘๕,๙๐๐	-	-	๓๘๕,๙๐๐
๗	นางสาววิภา มะรินทร์	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๐๖,๖๕๐	-	-	๒๐๖,๖๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๘	นางสาวเบญจ บุดแสง	บ.บ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๓,๘๐๐	-	-	๒๒๓,๘๐๐
๙	นางพรพรรณ เก่งการพาณิชย์	ป.ส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๒๕๐	-	-	๑๑๗,๒๕๐
๑๐	นายเห็น มาณมงคล	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๓,๒๕๐	-	-	๑๖๓,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นายณวัฒน์ เศษกรรณ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางนงนลินทร์ หม่อมศิลา	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายรัชชัย บัวทอง	ป.ส. (เทคนิคโลหะ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสมจิตร สุโสมาน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวกาญจนา บินหยง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
ฝ่ายปกครอง												
๑๗	นางสาวอารยา บัวเผือก	ร.ป.บ.	๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๖,๒๕๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๒๕๐
๑๘	ว่าง		๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๑๙	นางนิศรยา ไตรวงศ์โยธ	ร.ป.บ.	๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๐๗-๒-๐๑-๒๓๐๔-๐๐๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๓๖๖,๒๕๐	-	-	๓๖๖,๒๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๒๐	นายชนเปทย์ ประเสริฐพันธุ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๐๙-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ขง.	๐๙-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ขง.	๒๔๐,๔๕๐	-	-	๒๔๐,๔๕๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๑	นางฉันทนา เก่งการพานิช	ร.ป.บ.	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	-	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	-	๒๔๙,๒๐๐	-	-	๒๔๙,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	ว่าที่ร้อยตรีสิริชัย มีอนันต์	น.บ.	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๔๘๐,๐๐๐	-	-	๔๘๐,๐๐๐
๒๓	นายสุวรรณ์ชัย มาลัย	ป.๖	-	พนักงานต้นเครื่องจักรขนาดเล็ก	-	-	พนักงานต้นเครื่องจักรขนาดเล็ก	-	๔๑๒,๕๐๐	-	-	๔๑๒,๕๐๐
๒๔	นายสักรวญ มะนิม	ม.๖	-	พนักงานต้นเพลิง	-	-	พนักงานต้นเพลิง	-	๓๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๕๐๐
๒๕	นายประยงค์ วิสัย	ป.๕	-	พนักงานต้นเพลิง	-	-	พนักงานต้นเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๓๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๕๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นายวัชรพงษ์ เตชวรรณ	ม.๓	-	พนักงานต้นเพลิง	-	-	พนักงานต้นเพลิง	-	๔๐๘,๐๐๐	-	-	๔๐๘,๐๐๐
ตำแหน่งงานและงบประมาณ												
๒๗	-ว่าง-		๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๓๙,๐๐๐	-	๔๓๒,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๘	นางสาณณัฏฐ์ ภัคดิศน	บ.บ.บ. (การตลาด)	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	-	-	๐๙-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๙๖,๒๕๐	-	-	๓๙๖,๒๕๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๙	นางศันดา ประทุมวัลย์	ร.ป.บ.	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๙๖,๒๕๐	-	-	๓๙๖,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	-ว่าง-	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๒,๕๐๐	-	-	๓๒๒,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๑	นายจำลอง ยงพุกชา	ป.๕	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๓,๖๐๐	-	-	๓๓๓,๖๐๐

๒. กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบยัตยวาทักัดเดิม			กรอบยัตยวาทักัดใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่สำเนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๑๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง		๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๑๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	-ว่าง-	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ป.ก./ชก.	๓๘๕,๗๐๐	-	-	๓๘๕,๗๐๐ (ว่างเดิม)
๔	-ว่าง-	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๕	พนักงานเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวเกตุวดี พุ่มสกุล	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๘๗,๖๔๐	-	-	๒๘๗,๖๔๐
๖	นางสาววิภาพร สันติพร	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๔๘๐,๘๔๐	-	-	๔๘๐,๘๔๐
๗	ฝ่ายพัฒนารายได้	-	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๕๑๓,๖๐๐ (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๔	-ว่าง-	บธ.บ.	๐๙๖-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๙๖-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๙๔,๒๒๐	-	-	๒๙๔,๒๒๐ (ว่าง/ก.ส.๓.)
๕	พนักงานจ้างสมภารกิจ นางวิไลพร รุ่งเรือง	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๙๔,๒๒๐	-	-	๒๙๔,๒๒๐
๕๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๔,๐๐๐	-	-	๑๙๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)

๓. กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	นายวิระศักดิ์ ศรีไชย	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๕๖๖,๒๕๐	๔๕,๐๐๐	-	๕๖๖,๒๕๐
๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - วัง -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๔๖๒,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๖๒,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓	- วัง -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.บ./ชก.	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.บ./ชก.	๓๕๕,๓๕๐	-	-	๓๕๕,๓๕๐ (ว่างเต็ม)
๔	- วัง -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ป.บ./ชก.	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา	ป.บ./ชก.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๕	พนักงานเจ้าพนักงานภารกิจ นายมงคล ประจักษ์	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๐๐,๕๕๐	-	-	๒๐๐,๕๕๐
๖	พนักงานเจ้าพนักงาน นางสาวสดง บัณฑิต	ปวส.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐
๗	ฝ่ายการโยธา - วัง -	-	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๐๗-๒-๐๕-๒๕๐๓-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๔๖๒,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๖๒,๖๐๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราทำสิ่งเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๘	- ว่าง -	-	๐๙๒-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๐๙๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ขง.	๒๒๓,๕๐๐	-	-	๒๒๓,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสมิตดา แก้วน้อย	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๕๖,๒๐๐	-	-	๓๕๖,๒๐๐
๑๐	นางสาวปิยติศา มั่งคั่งพวนิช	วท.บ. (ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๘,๐๐๐	-	-	๓๕๘,๐๐๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอกชัย ชยนิม	ม.๓	-	พนักงานเก็บขยะรีไซเคิลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานเก็บขยะรีไซเคิลขนาดเล็ก	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวกิตติมา ใจรักดี	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐

๔. กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	-ว่าง -	-	๐๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๑๗,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๓๗๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -ว่าง -	-	๐๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๗๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๑๗,๖๐๐	๕๕,๐๐๐	-	๓๗๒,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุณิษา พร บัวทอง	ปวส. (คส.พืชมงคลบุรีรัมย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑๘,๕๒๐	-	-	๓๑๘,๕๒๐
๔	พนักงานจ้างทั่วไป -ว่าง -	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๕	-ว่าง -	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๖	ฝ่ายบริการสารสนเทศ - ว้าง -	-	๐๙๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสารสนเทศ (นักบริหารงานสารสนเทศ และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๙๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสารสนเทศ (นักบริหารงานสารสนเทศ และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๕๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๗	- ว้าง -	-	๐๙๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสารสนเทศ	ปก./ชก.	๐๙๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสารสนเทศ	ปก./ชก.	๓๘๘,๒๕๐	-	-	๓๘๘,๒๕๐ (ว่าง/ชก.)
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจันทร์เพ็ญ จันทอาด	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-		ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๓๘๘,๐๐๐	-	-	๓๘๘,๐๐๐

๕. กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๓	- ว่าง -	-	๐๙๒-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๙๒-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา	-	๐๙๒-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๙๒-๒-๐๔-๒๓๐๙-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๐๐	๓๘๐,๐๐๐	-	๔๐๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓	ว่าที่ร้อยเอกบุญฤทธิ์ เหลืองรุ่งผล	-	๐๙๒-๒-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๙๒-๒-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๙๕๐	-	-	๔๐๒,๙๕๐
๔	- ว่าง -	-	๐๙๒-๒-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๐๙๒-๒-๐๔-๔๖๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๓๗,๕๐๐	-	-	๒๓๗,๕๐๐ (ว่าง/กสอ.)
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพรวิทย์ มะนิยะ	ค.บ. (พระศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๔,๙๕๐	-	-	๒๐๔,๙๕๐
๖	นางสาวสุภาณันท์ และลง	ป.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๗,๕๐๐	-	-	๑๓๗,๕๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลคอนเกาะกาว												
๗	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลคอนเกาะกาว	ชก./กส.ชก.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลคอนเกาะกาว	ชก./กส.ชก.		-	-	-
๘	นางวันเพ็ญ พนุพานา	ค.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	๐๙๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ชก.	๐๙๒-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ชก.	๓๕๖,๙๕๐	๔๖๐,๐๐๐	-	๓๗๘,๙๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๔	นางสาวอัญชลี สังข์เจริญ	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ชก.	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ชก.	๓๕๖,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	-	๓๓๕,๖๐๐
๑๐	นางสาวกฤษณา ทองอินทร์	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ชก.	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ชก.	๓๕๖,๖๐๐	-	-	๓๕๖,๖๐๐
๑๑	-ว่าง-		๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๘๐,๖๐๐	-	-	๓๘๐,๖๐๐ (จ้าง/กม.๒.)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นางสาววิภากร ประสงค์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			ผู้ดูแลเด็ก				๓๐๕,๐๐๐
๑๓	นางสาวนันทิยา ผลเจริญ	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			ผู้ดูแลเด็ก				๓๐๕,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลายคลอง ๒๐												
๑๔	-ว่าง-											-
๑๕	นางอังคณา ตักขารักษ์	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปลายคลอง ๒๐	ชก./คณ.ชก.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปลายคลอง ๒๐	ชก./คณ.ชก.				-
๑๖	นางช่อทิพย์ สาสุธรรม	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์)	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	ชก.	๐๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๐๕๒	ครู	ชก.	๓๕๖,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	-	๓๕๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๗	นางช่อทิพย์ สาสุธรรม	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			ผู้ดูแลเด็ก				๓๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบึงสาหมอน											
๑๓๓	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดบึงสาหมอน	ชก./ชอ./ชอ.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดบึงสาหมอน	ชก./ชอ./ชอ.		-	-	-
๑๓๔	นางสาวบุปผา บุณยะเดชา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ชก.	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ชก.	๓๕๖๒.๕๐๐	-	-	๓๕๖๒.๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓๓	นางมาลี บินกาตัน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๖๒.๕๐๐	-	-	๒๐๖๒.๕๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านดอนเกาะกา											
๒๓๔	- ว่าง -			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านดอนเกาะกา	ชอ./ชอ./ชอ.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนบ้านดอนเกาะกา	ชอ./ชอ./ชอ.		-	-	-
๒๓๕	นางสาววรรณ ทุนวิจารย์	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชก.	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชก.	๓๕๖๒.๐๐๐	๕๒๐.๐๐๐	-	๓๕๖๒.๐๐๐
๒๓๖	นางวรรณ จันเส้าอาซั	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชก.	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชก.	๓๕๖๒.๖๐๐	-	-	๓๕๖๒.๖๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓๗	นางสาววิลาวรรณ มุสัทหมัดอารี	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๕๖๒.๖๐๐	-	-	๓๕๖๒.๖๐๐
๒๓๘	นางสาวชนพร บุณยะเดชา	บธ.บ. (การศึกษาระดับปริญญาตรี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓๖๒.๕๐๐	-	-	๓๓๖๒.๕๐๐
๒๓๙	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๙๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๖๒.๖๐๐	๑๘๐.๐๐๐	-	๓๓๖๒.๖๐๐ (ว่างเพิ่ม)

๖. กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	นางสาวนภาพร เกตุวิจิตร	รป.ม.	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๖๙,๒๕๐	๔๖,๐๐๐	-	๑๓๓,๒๕๐
๒	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ - วัง	-	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๖๑,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๑๙๙,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓	นางสาวศุภนิศา จิตพรสกุล	รป.ม.	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/๓	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓ก.	๑๖๖,๐๐๐	-	-	๑๖๖,๐๐๐
๔	พนักงานจ้างสมทบกรกิจ นางสาววรรณนิภา กัมเต็ง	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖๑,๓๖๐	-	-	๑๖๑,๓๖๐
๕	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววนิดา ฉิมวิเศษ	บช.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	ฝ่ายพัฒนาชุมชน - วัง	-	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๙๒-๒-๑๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๖๒,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๑๙๙,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๗	ลูกจ้างประจำ นางสาวจันทร์จิรา ไทเวระ	บช.บ. (การตลาด)	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๑๐๘,๐๕๐	-	-	๑๐๘,๐๕๐

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังคน			กรอบอัตรากำลังเงิน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ / เงินค่า ตอบแทน	
๑	-ว่าง -		๐๙-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐๙-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๔,๕๓๐	-	-	๑๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลตอนเกาะกา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลตอนเกาะกา ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลตอนเกาะกาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภาคในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔ / ๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตอนเกาะกามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
