

ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่๑
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

กำหนดตำแหน่งใหม่

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ชง)

เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑

ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลเทพวงศา

อำเภอเขมราษฎร์ จังหวัดอุบลราชธานี

คำนำ

เทศบาลตำบลเทพวงศา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและแบ่งระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ในการบริหารงานของเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด(ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม

เทศบาลตำบลเทพวงศา

๑ กันยายน ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๔๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๖๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๖๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

ขั้นตอนสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratioanalysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเทพวงศาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเทพวงศา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลเทพวงศา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเทพวงศาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเทพวงศา ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลเทพวงศา

๒.๘ เพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาวัยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๙ เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ
- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง
- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ
- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

๒.๑๐ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง

๒.๑๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเทพวงศา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลเทพวงศา ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลเทพวงศาเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลเทพวงศา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี พนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเทพวงศา ตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเทพวงศา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดที่ผลกระทบท่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

วิเคราะห์ประเมินการต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลเทพางศได้จัดทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการที่มีผลการดำเนินการประจำปี ซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังคนในแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง	๑ อัตรา
๒.	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน ๒ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๑.	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๒.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา

สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๙	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๑๐	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๑๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒ อัตรา
๑๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๓ อัตรา
๑๕	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา

พนักงานจ้าง(สำนักปลัดเทศบาล)

๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๓ อัตรา
๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๘	ผู้ช่วยนิติกร	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา

๑๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	๑ อัตรา
๑๔	พนักงานวิทยุสื่อสาร	ทั่วไป	-	๑ อัตรา
๑๕	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	๑ อัตรา
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๖ อัตรา
๑๗	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	๒ อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๔๓ อัตรา

กองคลัง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๑	นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๒	นักบริหารงานการคลัง(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๕	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๖	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา

พนักงานจ้าง(กองคลัง)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๒ อัตรา
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๑๕ อัตรา

กองช่าง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๑	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๒	นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๓	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๔	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๕	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒ อัตรา
๗	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๘	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา

พนักงานจ้าง (กองช่าง)

๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	-	๒ อัตรา
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๒ อัตรา
๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	๓ อัตรา
๔	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๒๐ อัตรา

กองการศึกษา

๑	นักบริหารงานการศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ระดับต้น	๑ อัตรา
๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๒ อัตรา
๓	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๔	นักวิชาการวัฒนธรรม	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑ อัตรา
๖	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๑ อัตรา
๗	ครู	สายงานการสอน	คศ.๑	๙ อัตรา
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	สายงานการสอน	ครูผู้ช่วย	**๑๗ อัตรา
๙	หัวหน้าศูนย์ฯ	-	-	**๗ อัตรา

พนักงานจ้าง(กองการศึกษา)

๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๒	ผู้ช่วยนักสันทนการ	ภารกิจ	-	๑ อัตรา
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๒ อัตรา
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	๗ อัตรา
			-	

พนักงานจ้าง(กองการศึกษา)

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวน
๖	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน ๔๘ อัตรา

ตรวจสอบภายใน

๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑ อัตรา
รวมทั้งสิ้น				จำนวน ๑ อัตรา
รวมอัตราทั้งสิ้น				จำนวน ๑๒๘ อัตรา

สรุป เทศบาลตำบลเทพวงศา มีความต้องการกำลังคนเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ของเทศบาลตำบลเทพวงศา โดยสามารถแยกประเภทตำแหน่ง ระดับ จำนวน ได้ดังนี้

ลำดับที่	ประเภท/สายงาน	ระดับ	จำนวนอัตรากำลังคนที่ต้องการ (อัตรา)
๑	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
๓	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๘
๔	วิชาการ	ปก/ชก	๑๗
๕	ทั่วไป	ปง/ชง	๑๗
๖	สายงานการสอน	คศ.๒	๑
๖	สายงานการสอน	คศ.๑	๙
๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑๗
๘	หัวหน้าศูนย์ฯ	-	๗
๙	พนักงานจ้าง (ภารกิจ)	ตามคุณวุฒิ	๔๐
๑๐	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑๒
รวมทั้งสิ้น			๑๒๘