

คู่มือ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2549-2551

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการดำเนินงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3134

คู่มือ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(ประจำปีงบประมาณ 2549-2551)

สำหรับ

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
โทร.0-2241-9000 ต่อ 3134

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ 2546-2548 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้วเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ประจำปีงบประมาณ 2549-2551) และเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล และ อบต.) สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้อย่างถูกต้อง กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่วนมาตรฐานทั่วไป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดทำคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2549-2551) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้อย่างถูกต้องต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ	1
-หลักการและเหตุผล	2
-ความหมายของแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
-วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
ส่วนที่ 2 องค์กรรับผิดชอบ	4
-องค์กรในการกำกับดูแลการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
-องค์กรในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
-ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	7
-วิธีการและระยะเวลาดำเนินการ	7
ส่วนที่ 4 เค้าโครงและเนื้อหาสาระสำคัญของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย	10
-หลักการและเหตุผล	12
-วัตถุประสงค์	13
-ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	14
-สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
-ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
-ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	18
-สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	19
-โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	20
-ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	22
-แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	23
-แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
-ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
ส่วนที่ 5 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี	25
ส่วนที่ 6 ภาคผนวก	
-บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	
-บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานเทศบาล	
-บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล	
-ข้อเสนอแนะการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	
-บัญชีแนบท้ายประกาศ ก.ถ.เรื่องการจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2544	

ส่วนที่ 1
บทนำ

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกัน

1.3 คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

2. ความหมายของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี คือ แผนอัตรากำลังที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้ สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งและเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

ความหมายของคำในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์กรบริหารส่วนตำบล
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล
และพนักงานส่วนตำบล

ก.ถ. หมายถึง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ก.กลาง หมายถึง 1) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

2) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

3) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ก.จังหวัด หมายถึง 1) คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

2) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

3) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

3.วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

3.2 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และกฎหมาย

3.3 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3.4 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด

3.5 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ส่วนที่ 2
องค์กรรับผิดชอบ

ส่วนที่ 2

องค์กรรับผิดชอบ

1. องค์กรในการกำกับดูแลการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

1.1 คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยตรวจสอบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาแล้วเห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เหมาะสม แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยืนยันว่าแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดทำขึ้นมีความเหมาะสม และแจ้งยืนยันต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณาแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าว เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) มีมติเป็นประการใด ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามนั้น

2. องค์กรในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบด้วย นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรอบระยะเวลา 3 ปี และเมื่อครบกำหนดแล้วให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรอบถัดไป

ส่วนที่ 3
ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ส่วนที่ 3

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.1 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ทราบว่า ลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้ามีอะไรบ้าง จำนวนภารกิจมีเพิ่มมากขึ้นอย่างไร และมีลักษณะพิเศษที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานเฉพาะด้านหรือไม่ ประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด และภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการได้หรือไม่

1.2 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่าในช่วงระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า มีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีในอนาคต 3 ปีข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

1.3 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่ง เพื่อให้มีการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการสำรวจ ประเมินความรู้ ความสามารถของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1.5 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม 1) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

3) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการตาม 2) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ 1-3 ระดับ 2-4 หรือระดับ 3-5 แล้วแต่กรณี

4) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะเวลา 3 ปี ให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

5) ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเป็นตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

6) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

1.6 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ได้จัดทำขึ้น เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบปีถัดไป

1.7 ในการพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ตามข้อ 1.6 หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เห็นว่า แผนอัตรากำลัง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นยังไม่เหมาะสม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามความเห็นของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) แต่หาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า แผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ได้จัดทำขึ้นนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ให้แจ้งยืนยัน แผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณา ซึ่งผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เป็นประการใดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปตามนั้น

2.ระยะเวลาดำเนินการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน เดือนกันยายน เพื่อมีผลใช้บังคับตั้งแต่เริ่มปีงบประมาณถัดไปของรอบการจัดทำแผนอัตรา3 ปี (รอบปี 2549 –2551)

ส่วนที่ 4

เค้าโครงและเนื้อหาสาระสำคัญของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ตัวอย่าง)
การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549-2551
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	
2. วัตถุประสงค์.....	
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
11. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

1. หลักการและเหตุผล

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ระบุหลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของ งาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล ,อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2549-2551 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่ละแห่ง เช่น

2.1 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)

2.5 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.)ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล,อบต.)

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด.....ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) ระบุสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านเศรษฐกิจ
3. ด้านสังคม
4. ด้านการเมืองการบริหาร
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ เช่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขอุปการ
- (5) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประมออบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

6.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.)วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่อะไรบ้าง เช่น

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.)กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนอำนวยการ ส่วนกิจการสภา ส่วนแผนและงบประมาณ ส่วนการคลัง และ ส่วนการช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น.....อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ตัวอย่าง
การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2546	2547	2548	2546	2547	2548	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป 7	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5 หรือ 6 ว	3	4	4	4	+1	-	-	
บุคลากร 3-5 หรือ 6 ว	1	1	2	2	-	+1	-	
นิติกร 3-5 หรือ 6 ว	-	1	-	-	+1	-	-	
นักวิชาการพัฒนาการท้องถิ่น 3-5 หรือ 6 ว	2	2	1	-	-	-1	-1	
เจ้าพนักงานการท้องถิ่น 2-4 หรือ 5	-	1	1	1	+1	-	-	
เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท้องถิ่น 1-3 หรือ 4	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4 หรือ 5	-	-	1	1	-	+1	-	
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 หรือ 4	-	-	-	1	-	-	+1	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 1-3 หรือ 4	1	1	1	2	-	-	+1	
กองกิจการสภาฯ								
๑ล๑								
กองแผนและงบประมาณ								
๑ล๑								
กองคลัง								
๑ล๑								
กองช่าง								
๑ล๑								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑ล๑								
รวม	10	13	13	14	+3	+1	+1	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน(1)	2546	2547	2548	2546	2547	2548	2546	2547	2548
	นักบริหารงาน อบจ.	7												
	นักบริหารงานทั่วไป	6												
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	5												
	นักบริหารงานการคลัง	6												
	นักบริหารงานช่าง	6												
	บุคลากร	5												
	เจ้าพนักงานธุรการ	4												
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1												
	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1												
	ลูกจ้างประจำ													
	ฯลฯ													
	รวม											(4)		
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง											(5)		
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น											(6)		
	รวมไม่เกินร้อยละ 40											(7)		

หมายเหตุ (1) รายจ่ายจริง

(2) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย2 คูณด้วย12) + ชั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น

(3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (2)

(4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

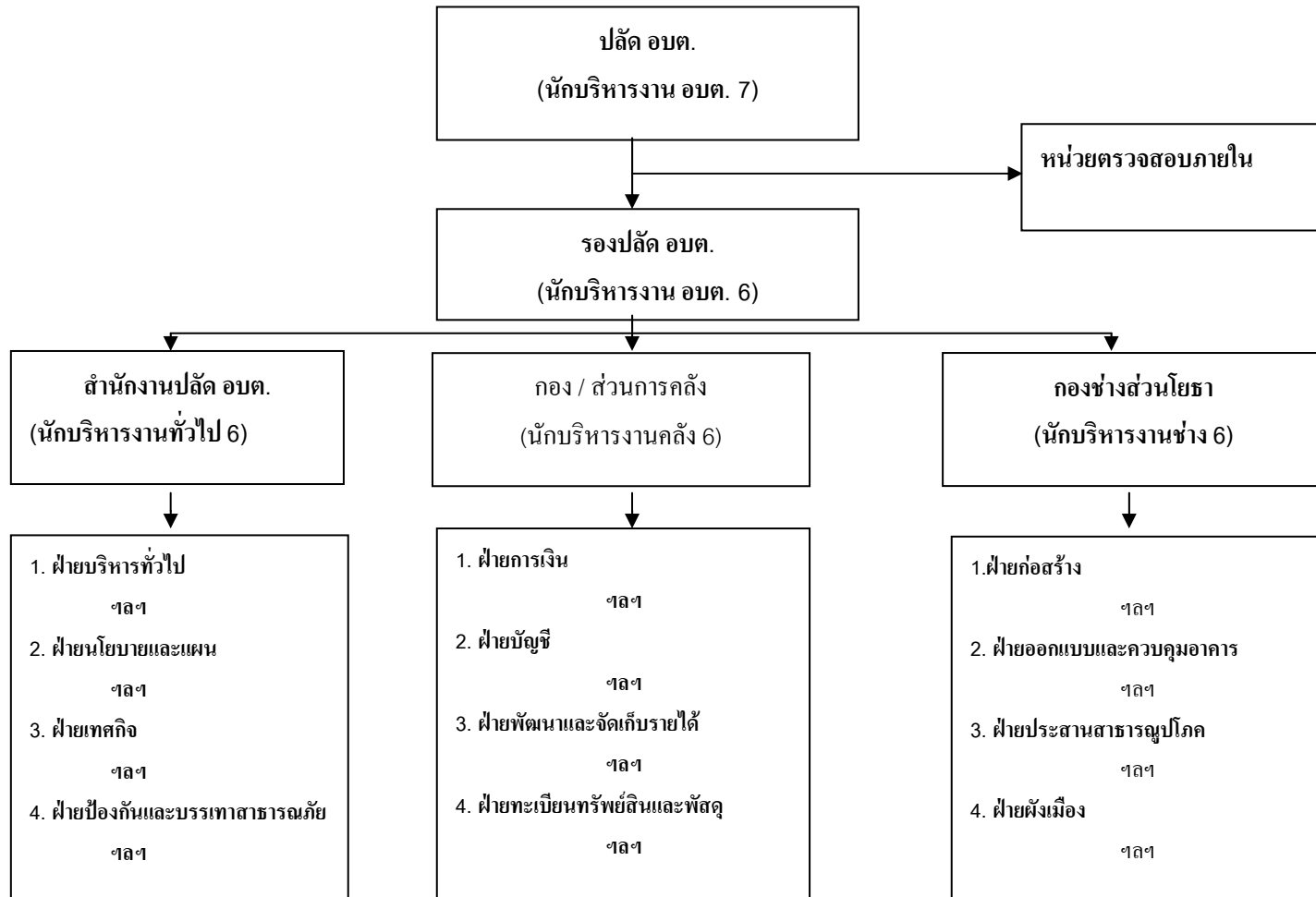
(5) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง 4 ปี

(6) คิดจาก (4) คูณด้วย 20%

(7) คิดจาก (4) + (5) + (6) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย 100

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ยกตัวอย่าง : กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



**11. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของ ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**12. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติยกตัวอย่างเช่น

1. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
2.
3.

ส่วนที่ 5

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ส่วนที่ 5

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

2. มีการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.1 การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

(1) การปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (05-1-002) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ 2-4 เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(2) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (03-4-003) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่งงานส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(3) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (05-6-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5 เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(4) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น การตัดโอนตำแหน่งช่างโยธา 1-3 (04-2-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (03-2-02) เป็นต้น

(5) การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5 จาก 01-5-002 เป็น 01-5-001 เป็นต้น

(6) การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี้ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 3-5 (05-2-002) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (03-2-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการขยับเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เห็นชอบตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยืนยันข้อเสนออื่น ให้เสนอผ่านคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ให้ความเห็นชอบต่อไป

4. การพิจารณาขออนุมัติขยับเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5. การขออนุมัติขยับเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6. การขออนุมัติขยับเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7. การขออนุมัติขยับเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- 3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- 4) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง
- 5) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า ภารกิจปัจจุบันมีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง

- 6) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
- 7) กรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการ
ที่

ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ
โครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

8) ตารางวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่
ได้มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

9. การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความ
เห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป

ส่วนที่ 6
ภาคผนวก

นายสาโรช กัษมาตย์
นายชุมพร พลรักษ์
นายรัชชัย ฟ้าอังกูร
นายวสันต์ วรรณวโรทร

ที่ปรึกษา

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

พ.จ.อ.ชนิษฐ์ ราชมณี
นายพรหมณ์ นิยะบุตร
จ.อ.กฤษฎา ปัญญาอินทร์
นายสมเกียรติ โคตวงศ์
นายทวี พึ่งสาคร
นางสาวฐิติมา ปุยออด
นางสาวสุรัตน์ รัตนภัทรนันท์
นายนคร พันธุ์สวัสดิ์
จ.ส.อ.จิระพงษ์ แปลงแดง
นายพงศ์พันธ์ กาญจนศิริ
นายสุระพันธ์ อัสวานนท์
นางสาวจันจิรา สังข์เสียงสูง

คณะผู้จัดทำ

หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
หัวหน้ากลุ่มมาตรฐานและโครงสร้างอัตรากำลัง
บุคลากร 6 ว
บุคลากร 6 ว
บุคลากร 6 ว
บุคลากร 6 ว
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5
นิติกร 5
บุคลากร 4
บุคลากร 4
บุคลากร 3
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 3