



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ และ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ขอความร่วมมือจังหวัดเร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สิ่งที่ส่งมาด้วย) เพื่อเสนอ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

๒. ขอความร่วมมือ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายังยืน)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ -๒๕๖๐

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗)

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ กรณีมีกองการเจ้าหน้าที่ ให้เปลี่ยนแปลงกรรมการและเลขานุการ จากหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา /แผนพัฒนา ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบ ว่า ในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

/๓.บทวิเคราะห์...



๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนด ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ในกรณีที่ต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่า มีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่า การกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้บททวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

/๓) ดังต่อไปนี้



๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็น ตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแล้ว กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงาน นั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ยกเว้น การนำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.อื่น ตามที่ ก.กลาง กำหนด ก็ให้ ก.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาเห็นชอบได้ แต่ต้องมีเหตุผล แสดงการขอยกเว้นนั้นให้ชัดเจน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบถึงนอกระดับควบขึ้นต้น (หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติ ในการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

- สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้กำหนด เป็นระดับ ๑-๓ /๔

เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔

- สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนด เป็นระดับ ๒-๔ /๕

เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕

- สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้กำหนด เป็นระดับ ๓-๕ /๖

เช่น บุคลากร ๓-๕/๖

- สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้กำหนด เป็นระดับ ๔-๖ว /๗ว

เช่น เกสซ์กร ๔-๖ว/๗ว

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ การกำหนดตำแหน่งบริหารในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดได้ไม่เกินกรอบที่ ก.กลาง กำหนด โดยกรณีนี้ กำหนดระดับตำแหน่งได้ ๒ ระดับ หมายถึง ท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งได้ไม่เกินระดับที่กำหนด เมื่อกำหนด ในระดับใดแล้ว หากจะมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งนั้น ต้องเสนอเรื่องขอความเห็นชอบจาก ก. จังหวัด ทั้งนี้ โดยปกติแล้วจะไม่อนุญาตให้ปรับลดระดับตำแหน่ง เช่น กรอบโครงสร้างให้ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็น ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ หากท้องถิ่นขอทำความตกลงกับ ก.จังหวัด เพื่อกำหนดเป็นระดับ ๖ และได้รับความ เห็นชอบแล้ว ต่อมาจะขอปรับเป็นระดับ ๗ ก็ให้เสนอปริมาณงาน คุณภาพงาน เพื่อวิเคราะห์ค่างานว่าสมควร เป็นระดับ ๗ ได้หรือไม่ การปรับปรุงตำแหน่งให้กระทำภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างาน มิให้พิจารณา โดยคำนึงถึงตัวบุคคล รายละเอียดตามหนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖๕ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ทหรือการปรับลดระดับตำแหน่งบริหารของเทศบาลขนาดเล็กจากระดับ ๗ เป็นระดับ ๖

๓.๓) สำหรับตำแหน่งของลูกจ้างประจำจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนพนักงานจ้างจะต้องเป็นไป ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างและมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น

๓.๔) ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ประกาศกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

/๔) ปรึกษากำหนด



๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๕๗ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ของปีทีหนึ่ง (๒๕๕๘) ปีที่สอง (๒๕๕๙) และปีที่สาม (๒๕๖๐) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ อาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานด้วย

๖. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๖.๑ ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย หากภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนเสนอ ก.จังหวัด พิจารณา ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๖.๒ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖.๓ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง ในแต่ละปี

๗. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๗.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๕๘ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ แล้วเสร็จ ให้ใช้ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ไม่แล้วเสร็จ ให้ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ

๗.๒ การคำนวณฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายด้วย เช่น งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท โดยมีรายการเงินเดือนข้าราชการครู จำนวน ๒๐ ล้านบาท รายการเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการสามัญ เป็นเงิน ๓๐ ล้านบาท รายการเงินค่าตอบแทนนายก/สมาชิกสภาท้องถิ่น เป็นเงิน ๑๐ ล้านบาท ในการคำนวณร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คำนวณโดยหักเงินเดือนข้าราชการครูออกก่อน กล่าวคือ

/รายการ



รายการเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น x ๑๐๐
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี

$\frac{๓๐ \text{ ล้าน}}{(๑๐๐ \text{ ล้าน} - ๒๐ \text{ ล้านบาท})} \times ๑๐๐ = ๓๗.๕ \%$

* ไม่นำรายการเงินเดือนข้าราชการครู และเงินค่าตอบแทนนายก/สมาชิกสภา มาคำนวณเป็น
 ภาระค่าใช้จ่าย

*ให้นำเงินเดือนครูมาหักออกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๘. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือน
 สิงหาคม ๒๕๕๗ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้
 แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา
 ตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่
 กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี
 ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่ง นั้น

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ แล้ว ให้องค์กร
 ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็น
 การล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๙. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดและมาตรฐาน
 ทั่วไปและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔
 ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
 เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗
 เรื่อง แจ่มต ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๗
 เรื่อง แจ่มแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๖๒๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๗
 เรื่อง แจ่มแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘
 เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

/ ๗) หนังสือ



๗) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

๘) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๑, ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการ “สำนัก” หรือ “กอง”

๙) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๒ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ , หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ท้าหรือการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการพิจารณาการขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑๐. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๑. การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ่มมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

สำหรับลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๒. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๙๒๗ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

/๑๓. การกำหนด



๑๓. การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย เสนอแยกต่างหากจากกาขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้

๑๔. การเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับขนาด การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลึง ครั้งที่ ... ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาบุคลากร ขอให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ตามมติ ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ซึ่งแจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและดำเนินการ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๓/๑๐๕๓๒ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

* สามารถ download ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ที่ www.localmojo.com

สำหรับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมให้คำนึงถึงหนังสือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๒๐๙.๒/ว ๗๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรื่อง ส่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๖. กรณีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๗. แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้จัดทำกรณีตัวอย่างจำแนกเป็น

๑๗.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้คำนวณเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง

รวมทั้งเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

๑๗.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง

๑๗.๓ กรณีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๑๗.๔ กรณีพนักงานจ้าง ให้ปรับอัตราเงินค่าจ้างให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้สูตรคำนวณ

๑๗.๕ กรณีพนักงานจ้างเป็นตำแหน่งว่าง

๑๗.๖ กรณีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มเติม

/๑๗.๗ ที่ใช้



- ๑๗.๗ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๐๓๖ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๑๗.๘ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๕๒๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ อบท. ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๑๗.๙ ให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)



แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ตำแหน่งปลัด อปท. (นักบริหารงาน อปท. ระดับ ๘) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๓๗,๘๓๐ บาท

เงินเดือน (๑) = (อัตราเงินเดือนขั้นปัจจุบัน x ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง, เงินค่าตอบแทนที่จ่าย นอกเหนือจากเงินเดือน, เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง x ๑๒ เดือน)

$$\begin{aligned} &= (๓๗,๘๓๐ \times ๑๒) + (๕,๖๐๐ + ๕,๖๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๔๕๓,๙๖๐ + ๑๓๔,๔๐๐ \\ &= ๕๘๘,๓๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น) x ๑๒ เดือน

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๘} &= (๓๙,๑๙๐ - ๓๗,๘๓๐) \times ๑๒ \\ &= ๑,๓๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๖,๓๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๙} &= (๔๐,๕๖๐ - ๓๙,๑๙๐) \times ๑๒ \\ &= ๑,๓๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๖,๔๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๐} &= (๔๑,๙๓๐ - ๔๐,๕๖๐) \times ๑๒ \\ &= ๑,๓๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๖,๔๔๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๘

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๘} &= ๕๘๘,๓๖๐ + ๑๖,๓๒๐ \\ &= ๖๐๔,๖๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๙} &= \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๘} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๙} \\ &= ๖๐๔,๖๘๐ + ๑๖,๔๔๐ \\ &= ๖๒๑,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๐} &= \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๙} + \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๐} \\ &= ๖๒๑,๑๒๐ + ๑๖,๔๔๐ \\ &= ๖๓๗,๕๖๐ \end{aligned}$$

๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตราค่าจ้างเดิม

ตัวอย่าง ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๖ (หัวหน้าฝ่าย...)

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= \frac{(\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของ ระดับ ๖} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของ ระดับ ๖})}{2} \times 12 \text{ เดือน} \\ &= \frac{(๑๓,๑๖๐ + ๓๓,๓๑๐)}{2} \times 12 = ๒๗๘,๘๒๐ \end{aligned}$$

การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๘} &= \frac{(\text{ค่าจ้างเงินเดือนขั้นจากขั้นต่ำสุดของระดับ ๖}) + (\text{ค่าจ้างเงินเดือนขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับ ๖})}{2} \times 12 \\ &= \frac{(๑๓,๙๑๐ - ๑๓,๑๖๐) + (๓๓,๓๑๐ - ๓๒,๒๗๐)}{2} \times 12 \\ &= \frac{(๗๕๐ + ๑,๐๔๐)}{2} \times 12 \\ &= ๑๐,๗๔๐ \end{aligned}$$

ปี ๒๕๕๙ และ ปี ๒๕๖๐ ใส่ยอดประมาณการเดียวกับ ปี ๒๕๕๘ (๑๐,๗๔๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๘

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๘} &= ๒๗๘,๘๒๐ + ๑๐,๗๔๐ \\ &= ๒๘๙,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๙} &= \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๘} + \text{การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๙} \\ &= ๒๘๙,๕๖๐ + ๑๐,๗๔๐ \\ &= ๓๐๐,๓๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๐} &= \text{ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๙} + \text{การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๐} \\ &= ๓๐๐,๓๐๐ + ๑๐,๗๔๐ \\ &= ๓๑๑,๐๔๐ \end{aligned}$$

๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง ตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓-๕/๖

เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\text{ปี ๒๕๕๘} = \frac{(\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ๓} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ๖}) \times ๑๒ \text{ เดือน}}{๒}$$

$$= \frac{(๗,๑๔๐ + ๓๓,๓๑๐) \times ๑๒}{๒} = ๒๔๒,๗๐๐$$

$$\text{ปี ๒๕๕๙} = \frac{(\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับ๓}) + (\text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ๖}) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๗,๕๓๐ - ๗,๑๔๐) + (๓๓,๓๑๐ - ๓๒,๒๗๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{(๓๙๐) + (๑,๐๔๐) \times ๑๒}{๒} = ๘,๕๘๐$$

ปี ๒๕๖๐ ใ้ล่ยอดประมาณการเดียวกับ ปี ๒๕๕๙ (๘,๕๘๐)

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) = เงินเดือน (๑) + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๘

$$\text{ปี ๒๕๕๘} = ๐ + ๒๔๒,๗๐๐$$

$$= ๒๔๒,๗๐๐$$

ปี ๒๕๕๙ = ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๘ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๕๙

$$= ๒๔๒,๗๐๐ + ๘,๕๘๐$$

$$= ๒๕๑,๒๘๐$$

ปี ๒๕๖๐ = ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๕๙ + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๐

$$= ๒๕๑,๒๘๐ + ๘,๕๘๐$$

$$= ๒๕๙,๘๖๐$$

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๙,๙๕๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{สูตรคำนวณเงินชดเชย*} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} - \text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตำแหน่ง}) \\ &\quad \text{ค่าตอบแทนปี ๒๕๕๕} \times ๐.๖๗ \\ &= (๙,๙๕๐ - ๘,๓๔๐) \times ๐.๖๗ \quad (\text{กรณีคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม}) \\ &= ๑,๐๘๐^* \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑.ม.ค. ๒๕๕๗} + \text{เงินชดเชย*}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๕,๐๐๐ + ๑,๐๘๐^*) \times ๑๒ \\ &= ๑๖,๐๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๙๒,๙๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่หลังปรับอัตราเงินชดเชย ณ ๑.ม.ค. ๒๕๕๗} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ \text{ปี ๒๕๕๘} &= (๑๖,๐๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๘๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๕๙} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๕๘} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ((๑๖,๐๘๐ + ๖๕๐) \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= (๑๖,๗๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๘,๐๔๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๐} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๕๙} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ((๑๖,๐๘๐ + ๖๕๐ + ๖๗๐) \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= (๑๗,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๗๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๘,๔๐๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) จำนวนหลักการเดียวกับของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

- หมายเหตุ**
- ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม
 - อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑.ม.ค. ๒๕๕๗ คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๒.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตราค่าจ้างเดิม

ตัวอย่าง ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (วุฒิปริญญาตรี)

$$\begin{aligned} \text{เงินเดือน (๑)} &= \text{อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๗} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๕,๐๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ๑๘๐,๐๐๐ \end{aligned}$$

การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๘} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๗} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๕,๐๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๒๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๕๙} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๕๘} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ((๑๕,๐๐๐ + ๖๐๐) \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= (๑๕,๖๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๓๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ปี ๒๕๖๐} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๕๙} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= ((๑๕,๐๐๐ + ๖๐๐ + ๖๓๐) \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= (๑๖,๒๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๖๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๘๐๐ \end{aligned}$$

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) จำนวนหลักการเดียวกับของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๗ คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙๕/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๒.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (วุฒิ ปวช.)

เงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

ปี ๒๕๕๘ = อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑.๓๕๕๗ x ๑๒ เดือน

= ๑๖,๒๖๘.๔๐

= ๑๖๒,๘๐๐

ปี ๒๕๕๙ = (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๕๘ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๖,๒๖๘.๔๐ x ๔%) x ๑๒

= ๖๕๑.๖๖๘

= ๖,๕๑๖.๖๖๘

ปี ๒๕๖๐ = (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๕๙ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= ((๑๖,๒๖๘.๔๐ + ๖๕๑.๖๖๘) x ๔%) x ๑๒

= (๑๖,๙๒๐.๐๖๘ x ๔%) x ๑๒

= ๘๐๖.๔๐๖๘

= ๘,๘๐๐.๐๖๘

ค่าใช้จ่ายรวม (๓) จำนวนหลักการเดียวกับของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนใหม่ ๑.๓๕๕๗ คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

-ตัวอย่าง-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ.....

(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

อำเภอ.....จังหวัด.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

-ตัวอย่าง-

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

-ตัวอย่าง-

๑. หลักการและเหตุผล

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่ละแห่ง เช่น

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

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

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

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-ตัวอย่าง-

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด..... ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

-ตัวอย่าง-

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด, พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น.....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ..... และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขั้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ.....

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบาย : จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.)..... องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.).....จะกำหนด ภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ใน สำนักปลัด..... ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด.....</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ <p>๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี 	<p>๑. สำนักปลัด.....</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว * <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ <p>๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี 	<p>* กรณีกำหนดงานเพิ่มเติม ให้ระบุว่า กำหนดเพิ่มขึ้นตาม ยุทธศาสตร์ใด พร้อมแนบเอกสาร ตาม แบบ ๑ - ๕</p> <p>ประกอบ การ พิจารณาขออนุมัติ ตำแหน่งตำแหน่ง เพิ่มเติม</p>
<p>๒. กอง/ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กอง/ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p>	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและ ปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจาก การประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุง ส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ตัวอย่าง-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
สำนักปลัด อบท. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ - ๕ / ๖ ว	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ๒ - ๔/๕	๒	๔	๕	๖	+๒	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ - ๓/๔	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองกิจการสภา (๐๒)								
กองแผนและงบประมาณ (๐๓)								
กองคลัง (๐๔)								
กองช่าง (๐๕)								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
กองวิชาการและแผนงาน (๐๖)								
กองการศึกษาฯ (๐๗)								
ฯลฯ								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
รวม	๑๗	๒๑	๒๒	๒๓	+๔	+๑	+๑	

-ตัวอย่าง-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

-ตัวอย่าง-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
๒๑	กองการศึกษา ฯ (๑๘)	๘	๑	๑	๕๘๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๕,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐		
๒๒	หัวหน้าฝ่าย ... (นักบริหารการศึกษา)	๗	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐		
๒๓	สันทนการ	๓	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐		
๒๔	โรงเรียน อปท. (แต่ละแห่ง)																		
๒๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ	
๒๕	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา	
๒๖	ครู		๓๐	๒๕	-	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๒๗	ครูผู้ช่วย		๑๐	๘	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ลูกจ้างประจำ																		
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	ภารโรง		๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ	
๒๙	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)		๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา	
๓๐	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ที่ใช้เงินอุดหนุน	
๓๑	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)		๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๗,๘๐๐	๓๙,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๗๓,๘๐๐	๑,๐๑๒,๘๐๐	(จ้างบท้องถิ่น)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)																		
๓๒	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ระบุเฉพาะ	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก		๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จำนวนอัตรา	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก		๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๗,๘๐๐	๓๙,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๗๓,๘๐๐	๑,๐๑๒,๘๐๐	(จ้างบท้องถิ่น)	
(๔)	รวม		๙๒	๗๗	๗,๐๐๕,๐๖๐	๙๑	๙๒	๙๒	+๔	+๑	-	๙๑๕,๙๖๐	๙๓๙,๑๔๐	๒๘๓,๒๐๐	๗,๙๒๑,๐๒๐	๘,๓๖๐,๑๖๐	๘,๖๔๓,๓๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๕๘๔,๒๐๔	๑,๖๗๒,๐๓๒	๑,๗๒๘,๖๗๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๕๐๕,๒๒๔	๑๐,๐๓๒,๑๙๒	๑๐,๓๗๒,๐๓๒		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๑๖.๗๘	๑๖.๘๗	๑๖.๖๑		

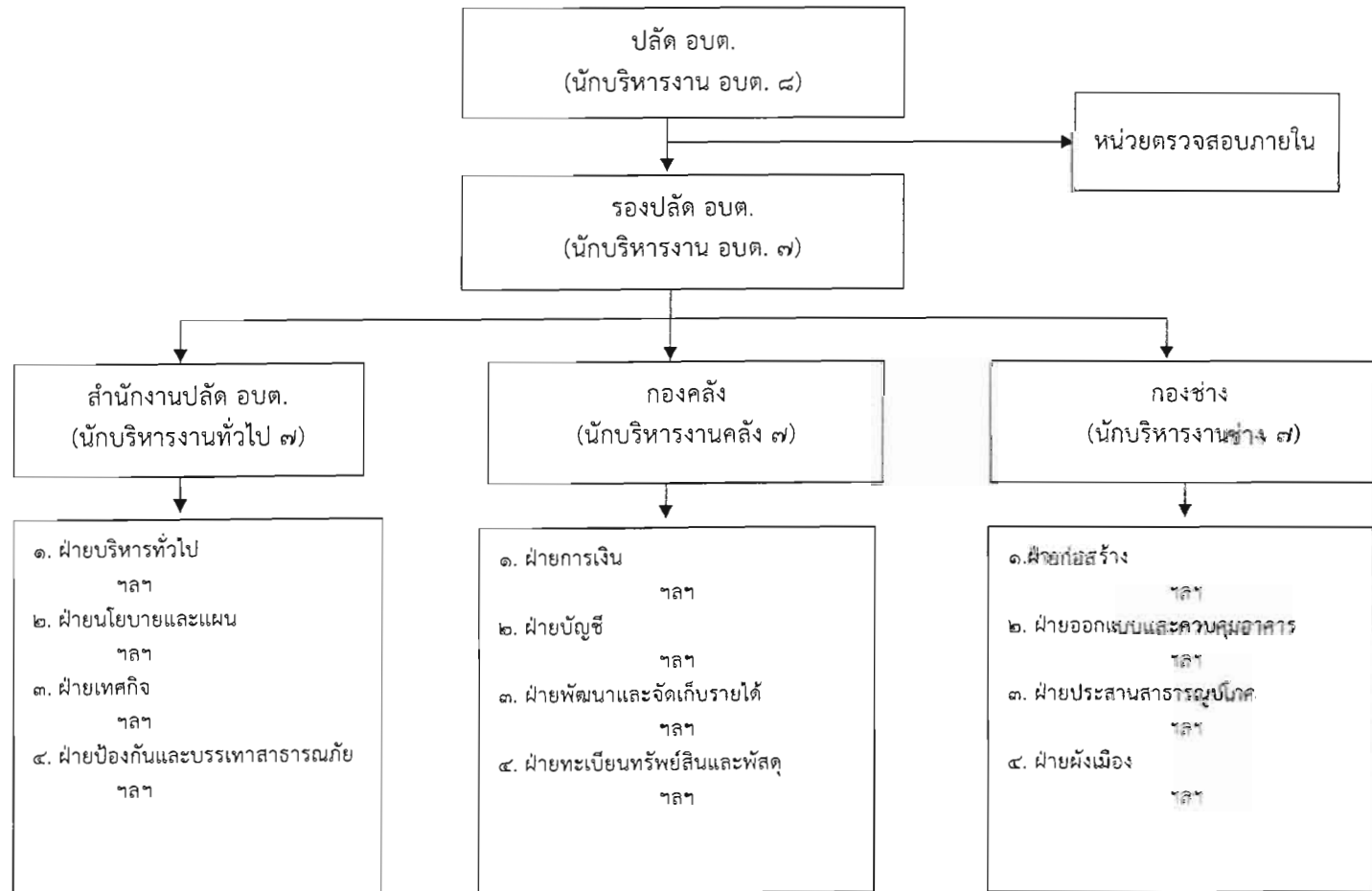
-ตัวอย่าง-

- หมายเหตุ** : อปท. ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ไว้จำนวน ๕๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา (๒,๓๕๐,๐๐๐ บาท) ออกจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ก่อนนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้ $๕๙,๐๐๐,๐๐๐ - ๒,๓๕๐,๐๐๐ = ๕๖,๖๕๐,๐๐๐$ บาท
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๕๙,๔๘๒,๕๐๐ บาท
- ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ($๕๖,๖๕๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๕๖,๖๕๐,๐๐๐ = ๕๙,๔๘๒,๕๐๐$)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๖๒,๔๕๖,๖๒๕ บาท
- ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ ($๕๙,๔๘๒,๕๐๐ \times ๕\% + ๕๙,๔๘๒,๕๐๐ = ๖๒,๔๕๖,๖๒๕$)
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม)
- * จำนวนเงินในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับจำนวนในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

-ตัวอย่าง-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวอย่าง : กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



-ตัวอย่าง-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด.....

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
ข้าราชการ/ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น			๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๑	นักบริหารงาน อปท. (ปลัด อปท.)	๘	๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๑	นักบริหารงาน อปท. (ปลัด อปท.)	๘	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ x ๑๒)	๕๘๘,๓๖๐
			๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๒	นักบริหารงาน อปท. (รองปลัด อปท.)	๗	๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๒	นักบริหารงาน อปท. (รองปลัด อปท.)	๗	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
			๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด...)	๗	๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด...)	๗	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
			๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าย...)	๖	๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่าย...)	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	ว่างเต็ม
			๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๑	บุคลากร	๓	๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๑	บุคลากร	๓	๑๘๖,๔๘๐ (๑๕,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
			-	-	-	๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๒	บุคลากร	๓-๔/๖ว	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง			-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	๑๙๒,๙๖๐	-	-	-
			-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	-
			-	-	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	-
			-	-	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๐	-	-	-

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ
อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.), เงินประจำตำแหน่งนิติกร

(พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติยกตัวอย่างเช่น

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.

๓.