



คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหม่

อำเภอคลองใหม่ จังหวัดนครปฐม

-ตัวอย่าง-

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

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

๑. หลักการและเหตุผล

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

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 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่ละแห่ง เช่น

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

๒.๒ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๕ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 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 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล, พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (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

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) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (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. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

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

ภารกิจหลัก

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

ฯลฯ

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น.....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ..... และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ.....ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบาย : จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.)..... องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล) และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.).....จะกำหนด ภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้เป็นงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ใน สำนักปลัด..... ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด..... ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี ฯลฯ	๑. สำนักปลัด..... ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว * ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี ฯลฯ	* กรณีกำหนด งานเพิ่มเติม ให้ ระบุว่ากำหนด เพิ่มขึ้นตาม ยุทธศาสตร์ใด พร้อมแนบ เอกสารตาม แบบ ๑ - ๖ ประกอบการ พิจารณาขอ อนุมัติตำแหน่ง ตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. กอง/ส่วนการคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ฯลฯ	๒. กอง/ส่วนการคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ฯลฯ	

๕ หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่ง ประเภทวิชาการ) เพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมใน การกำหนดฝ่ายหรือกอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ตัวอย่าง-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	งานบริหารทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก กำหนดเพิ่ม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๗	พนักงานจ้างภารกิจ ผช.บุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๐	พณง.ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	งานโยกย้ายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี -								
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -								
	รวม	๑๒	๑๔	๑๓	๑๓	+๒	-๑	-	

-ตัวอย่าง-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ว่างให้ยุบเลิก ว่างให้ยุบเลิก
๒	ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	งานการบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๔	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จนท.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -								
๖	พนักงานจ้าง ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ ผช.จนท.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	

-ตัวอย่าง-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.)..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น/กลาง/สูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ..(ต้น/กลาง/สูง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>								
	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
	-								
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

แนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. เงินเดือนของคนที่มีอยู่เดิม ในช่อง (๑) คิดจาก

(๑.๑) กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งไม่ว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

สูตร การคำนวณเงินเดือน

สูตร (เงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน) x ๑๒

➤ ลูกจ้างประจำ

สูตร การคำนวณเงินเดือน

อัตราค่าจ้างที่จ่ายจริง x ๑๒

➤ พนักงานจ้าง

สูตร การคำนวณเงินเดือน

อัตราค่าตอบแทนที่จ่ายจริง x ๑๒

(๑.๒) กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ประเภททั่วไป/ประเภทวิชาการ)

สูตร การคำนวณเงินเดือน

(อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับแรกบรรจุ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ) x ๑๒
๒

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ประเภทบริหารท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

สูตร การคำนวณเงินเดือน

((อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ + ขั้นสูงของระดับนั้น) + เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่ม (ถ้ามี)) x ๑๒
๒

➤ พนักงานจ้าง

สูตร การคำนวณเงินเดือน

อัตราค่าตอบแทนเริ่มต้น (ตามคุณวุฒิการศึกษา) x ๑๒

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในช่อง (๒) คัดจาก

(๒.๑) กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งไม่ว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(\text{ขั้นเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่เดิมที่เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น/ปี}) \times ๑๒$$

➤ ลูกจ้างประจำ

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(\text{ขั้นค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น/ปี}) \times ๑๒$$

➤ พนักงานจ้าง

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(\% \text{ของค่าตอบแทนปีที่ผ่านมา}) \times ๑๒$$

(๒.๒) กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งว่าง)

➤ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ยของอัตราว่าง}) \times ๑๒$$

$$\text{ขั้นเงินเดือนเฉลี่ย} = \frac{\text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นต่ำระดับแรกบรรจุ} + \text{ผลต่าง ๑ ขั้นจากขั้นสูงสุดของระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ}}{๒}$$

➤ พนักงานจ้าง

สูตร ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

$$(\% \text{ของค่าตอบแทนปีที่ผ่านมา}) \times ๑๒$$

(๓) ค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก

ค่าใช้จ่ายรวมปีที่ผ่านมา + ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในปีนั้น

(๔) รวมทั้งหมดในแต่ละปี โดยไม่ต้องนำรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน มารวม

(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น คิดจาก

๒๐% ของ (๔) ในแต่ละปี

หรือ

ภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา

(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คิดจาก

(๔) + (๕)

(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี คิดจาก

$$\frac{(๖)}{\text{งบประมาณรายจ่ายประจำปี}} \times ๑๐๐$$

หลักการคิด

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี หมายถึง งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งเป็นข้อบัญญัติงบประมาณซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั่วไปด้วย

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่นำมาคำนวณในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ยังจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐) โดยให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปีถัดไป ทั้งนี้ ไม่ต้องนำรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ (ว ๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘)

เช่น - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (รายได้ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท และมีเงินอุดหนุนทั่วไปเป็นเงินเดือนครู ๕๐๐,๐๐๐ บาท)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๒,๑๐๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๒,๒๐๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒)

ดังนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๑ = $\frac{(\text{ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปี ๒๕๖๑} - \text{เงินเดือนครู}) \times ๑๐๐}{๒,๐๐๐,๐๐๐}$

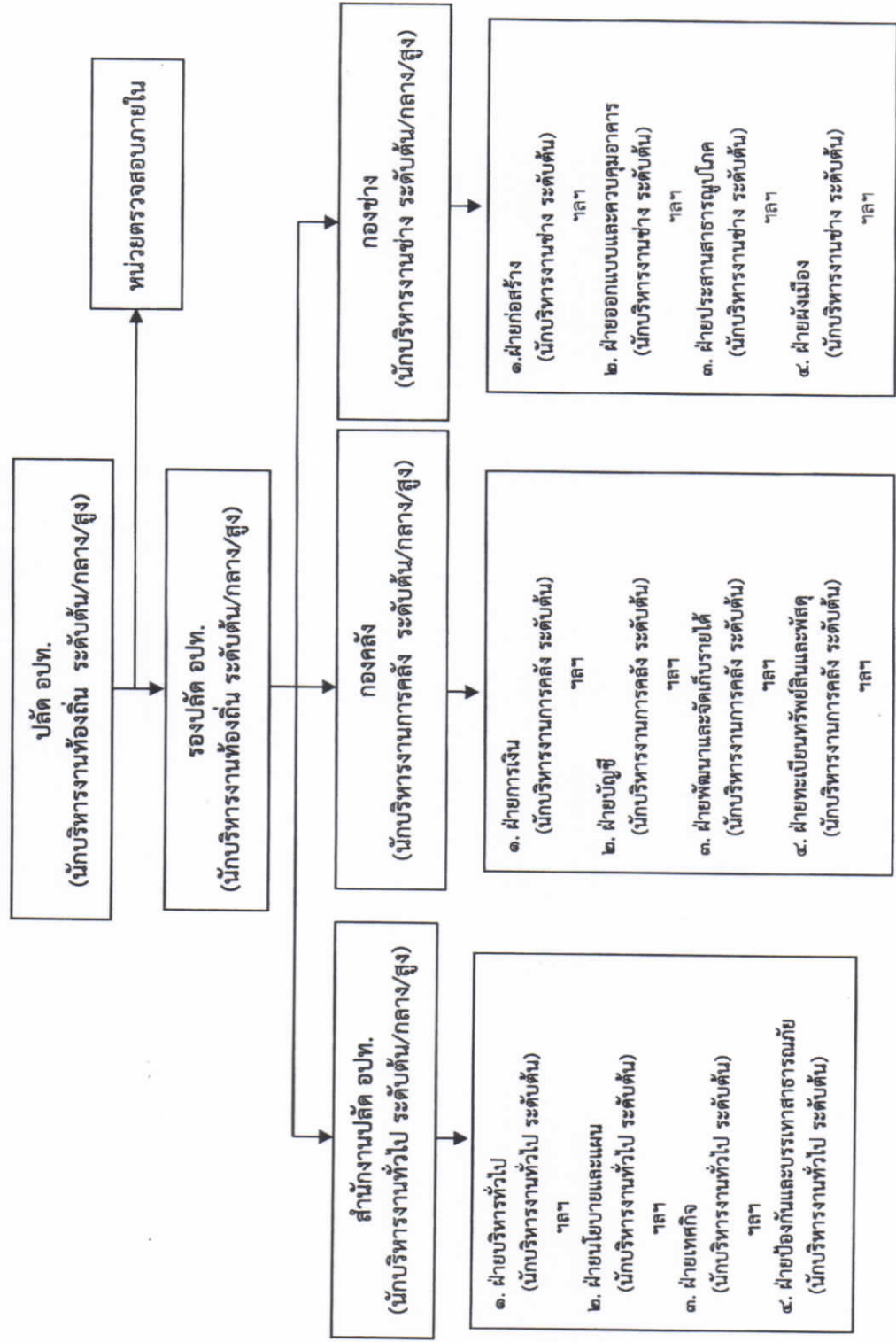
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๘๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๖๐๕,๖๘๐	๖๐๕,๖๘๐	๖๐๕,๖๘๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๘,๘๘๐	๔๐๘,๘๘๐	๔๐๘,๘๘๐	
๓	สำนักงานปลัด อบท.	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๔๓๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๔๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๕๘,๘๘๐	๔๕๘,๘๘๐	
๔	หน.ส. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๔๓๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๕๙,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๓๙๒,๒๐๐	๓๙๒,๒๐๐	๓๙๒,๒๐๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๓๙๓,๖๘๐	๓๙๓,๖๘๐	๓๙๓,๖๘๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๒๐	๓๕,๕๒๐	๓๕,๕๒๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	ว่าง
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปท./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปท./ชก.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๐๗,๕๒๐	
๑๐	กองช่าง	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	ว่าง
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑	๑	๑๘๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๐๗,๒๔๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๕๖,๙๔๐	๑๕๖,๙๔๐	๑๕๖,๙๔๐	ว่าง
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๗	โรงเรียน อบท. (แต่ละแห่ง)	-	๑	๑	๔๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๘,๗๒๐	๑๘,๗๒๐	๕๖๘,๗๒๐	๕๖๘,๗๒๐	๕๖๘,๗๒๐	
๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๘๐๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๘๓๒,๐๐๐	๘๓๒,๐๐๐	๘๓๒,๐๐๐	
๑๙	ครู	-	๓๐	๒๕	๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๘๐,๐๐๐ + ๔๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐ + ๔๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐ + ๔๐,๐๐๐	๒,๐๘๐,๐๐๐	๒,๐๘๐,๐๐๐	๒,๐๘๐,๐๐๐	ว่าง
๒๐	ลูกจ้างประจำ	-	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานจ้าง	-	๒	๒	๒๐๐,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	
๒๒	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๓	๓	๕๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๒๒,๖๐๐	๕๖๖,๖๐๐	๕๖๖,๖๐๐	๕๖๖,๖๐๐	ว่าง
๒๓	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)	-	๕	๕	๙๐๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	๙๓๖,๐๐๐	
๒๔	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยครู (ครูอัตราจ้าง)	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	ว่าง
(๔)	รวม	-	๒๕	๒๕	๒,๙๐๕,๙๒๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %	-	๒๕	๒๕	๒,๙๐๕,๙๒๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	-	๒๕	๒๕	๒,๙๐๕,๙๒๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	ว่าง
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-	๒๕	๒๕	๒,๙๐๕,๙๒๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	๓,๐๑๓,๙๒๐	

-ตัวอย่าง-

หมายเหตุ	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน	=	๕๐,๐๐๐,๐๐๐	บาท	ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน	=	๕๒,๕๐๐,๐๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
	: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน	=	๕๕,๑๒๕,๐๐๐	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
	: ข้าราชการบำนาญโอน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนมอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวอย่าง : กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



๑๑. บัญชีแสดงจัดคณณาสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด.....

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
			๐๔๖-๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๔๖-๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑.๒)	๔๔,๒๐๐ (๓,๐๐๐x๑.๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑.๒)	๖๒๑,๖๙๐
			๐๔๖-๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๔๖-๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘,๖๕๐ (๓๑,๕๔๐x๑.๒)	-	-	
			๐๔๖-๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๔๖-๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด... (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘,๖๕๐ (๒๔,๕๖๐x๑.๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)	-	๓๘๔,๗๖๐
			๐๔๖-๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๐๔๖-๑๑๑-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘,๕๔๐ x ๑.๒	-	-	๑๘๖,๔๘๐
			๐๔๖-๑๑๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๐๔๖-๑๑๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	๑๘๖,๔๘๐

หมายเหตุ

เงินเดือน หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของ
อัตราากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

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

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม 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 จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.

๓.

๔.



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล.....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ด. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล..... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่....

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล...