



ที่ ยล ๐๐๓๗.๒ / ๑ ๒๘๖๒

ศาลากลางจังหวัดยะลา
ถนนสุชาวงศ์ ยล ๙๕๐๐๐

๒๘ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ / นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา / นายกเทศมนตรีนครยะลา และ
นายกเทศมนตรีเมืองเบตง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔) ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับ
ปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ จังหวัดยะลา
จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗)
ให้แล้วเสร็จและประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ โดยให้ใช้แนวทางการจัดทำแผน ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๔) ในการดำเนินการ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ สำหรับอำเภอ ขอให้แจ้งเทศบาลตำบลและองค์การ
บริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินันท์ ชื้อธามวงศ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดยะลา
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๗๓๒๐-๓๗๖๔

“ ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด ”



ที่ มท ๐๘๐๔.๒/วส ๕๔.๓

เลขที่ ๔๔๙๒ วันที่ ๒๖ เม.ย. ๒๕๕๔

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๐๐๐

งานทะเบียนราษฎร กองทะเบียนกลาง

รับวันที่ ๒๖ เม.ย. ๒๕๕๔ เวลา ๑๐.๒๖

ลงชื่อ ๐. สวัสดิ์ทอง

๒๕ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. แบบรายงานผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอความร่วมมือจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ เพื่อนำเสนอ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ และใช้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ในการดำเนินการ

๒. แจ้ง ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และการค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

๓. รายงานผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันต์ วรรณวโรทร)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๒๒๔๑-๔๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"

แบบรายงานผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗)

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด..... ขอรายงานผลการดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัด ดังนี้

อบจ. จำนวน ๑ แห่ง
เทศบาล จำนวน ____ แห่ง
อบต. จำนวน ____ แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วมีดังนี้

อบจ.	เทศบาล	อบต.	วัน เดือน ปี ที่ได้รับความเห็นชอบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีดังนี้

อบจ.	เทศบาล	อบต.	เหตุผล

ลงชื่อ _____
(ท้องถิ่นจังหวัด _____)
ผู้รายงาน

หมายเหตุ : ๑. เมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เติบโตมาในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ แล้ว ต้องมีแผนใหม่ใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔
จึงต้องมีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔
๒. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงข้าราชการที่ถ่ายโอนด้วย

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวดการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรา
ตำแหน่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

-----+-----

๑. ให้ อบท. จัดทำแผนอัตรากำลังของ อบท. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้
ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ให้ อบท. ดำเนินถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก
และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบท. และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้อง
จ่ายในด้านบุคคล

๓. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบท. จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามกฎหมายว่าด้วย อบท. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ
ส่วนราชการต่างๆ ใน อบท. ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบท. และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่าย
ในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบท. โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของอบท. ในระยะ
เวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบท. ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓.๒ บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบท. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการ
กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และ
ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด
อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย
เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๓.๔ บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่
ในอบท.ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนา
หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
ของแต่ละคน

๓.๕ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์
เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง อบท.ใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด
มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ อบท. จัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด

๓.๖ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณ
ตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ข ให้ ก.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ค การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

ง ก่อนที่ อบท. จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

จ การกำหนดตำแหน่งใหม่ ก.จังหวัด ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา คือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

๔. เมื่อ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดแล้ว ให้ อบท. พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ อบท. รายงาน ก.จังหวัด เพื่อจะได้รายงาน ก.กลาง เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

๕. ให้ ก.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.จังหวัด กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.จังหวัด กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.จังหวัด อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม

๖. กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของ อบท. เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.กลาง ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ อบท. จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่งชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๗. ในการพิจารณาของ ก.จังหวัด หากมีความเห็นชอบตามที่ อบท. เสนอให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หาก ก.จังหวัด มีมติไม่เห็นชอบตามที่ อบท. เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้แจ้ง อบท. กำหนดตำแหน่งหรือจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของ ก.จังหวัด หาก อบท. นั้นพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การกำหนดตำแหน่งหรือแผนอัตรากำลังที่ อบท. กำหนดมีความเหมาะสมแล้วและแจ้งยืนยันตามความเห็นเดิม ให้ ก.จังหวัด เสนอเรื่องต่อ ก.กลาง พิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใด ให้ ก.จังหวัด และ อบท. ดำเนินการตามความเห็นของ ก.กลาง

๘. เมื่อ อบท. ได้กำหนดตำแหน่งใดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้ อบท. ดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย