



ที่ พร ๐๐๓๗.๒/ว ๒๖๓๖

ศาลากลางจังหวัดแพร่

ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น


เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๙๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ ได้มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ที่พิจารณาแล้ว เห็นว่าพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ มีผลทำให้อัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ขึ้นเพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ดังนั้น จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลในพื้นที่ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายเถลิงศักดิ์ วงศ์ใหญ่)  
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด  
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น  
โทร.๐-๕๕๕๓-๔๑๑๙ ต่อ ๑๘



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่
เลขที่ 2587
วันที่ 4 ก.ค. 2554
เวลา 14. -

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๙๑

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล ทุกจังหวัด และประธานกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ชุด

ด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่า พระราชกฤษฎีกา การปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ มีผลทำให้อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ดังนั้น จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ขอความร่วมมือจังหวัดเร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สิ่งที่ส่งมาด้วย) เพื่อนำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๒. ขอความร่วมมือ ก.ท.จ. ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจรรย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๕๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓

ข้อแนะนำแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
(ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวดการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรา  
ตำแหน่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๑. คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถ Download  
ข้อมูลได้ที่ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ [www.thailocaladmin.go.th](http://www.thailocaladmin.go.th)

๒. ให้ อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น  
โดยเสนอให้ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. ให้ อบท. คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก  
และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ อบท. และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้อง  
จ่ายในด้านบุคคล

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

๔.๑ บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบท. ช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๔.๒ บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบท. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่า  
ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ  
หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาด  
อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย  
เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

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

๔.๕ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ  
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์  
เบื้องต้น ดังนี้

(๑) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด

(๒) การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง อบท.ใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด  
มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ อบท. จัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด

#### ๔.๖ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

(๑) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้กำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

(๒) ให้ ก.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

(๓) การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน

(๔) ก่อนที่ อปท. จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

(๕) การกำหนดตำแหน่งใหม่ ก.จังหวัด ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา คือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

๕. เมื่อ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดแล้ว ให้ อปท. พิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ อปท. รายงาน ก.จังหวัด เพื่อจะได้รายงาน ก.กลาง เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

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

๗. กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.กลาง ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ อปท. จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้ทราบถึงประเภทตำแหน่งชื่อตำแหน่งสายงานลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๘. ในการพิจารณาของ ก.จังหวัด หากมีความเห็นชอบตามที่ อปท. เสนอให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หาก ก.จังหวัด มีมติไม่เห็นชอบตามที่ อปท. เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้แจ้ง อปท. กำหนดตำแหน่งหรือจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ให้เหมาะสม ตามคำแนะนำของ ก.จังหวัด

หาก อปท. นั้นพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า การกำหนดตำแหน่งหรือแผนอัตรากำลังที่ อปท. กำหนดมีความเหมาะสมแล้วและแจ้งยืนยันตามความเห็นเดิม ให้ ก.จังหวัด เสนอเรื่องต่อ ก.กลาง พิจารณา ผลการพิจารณาเป็นประการใด ให้ ก.จังหวัด และ อปท. ดำเนินการตามความเห็นของ ก.กลาง

๙. เมื่อ อปท. ได้กำหนดตำแหน่งใดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์แล้ว ให้ อปท. ดำเนินการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลังด้วย

๑๐. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ส่วนที่ สุด ที่ มท ๐๔๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑๑. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๑/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

ประมาณการค่าใช้จ่ายของแต่ละตำแหน่ง

ระดับ	ค่าใช้จ่าย			ขั้นเงินเดือน 1 ขั้น		รวมค่าใช้จ่าย
	เงินเดือนต่ำสุด + สูงสุด/2	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	
1	$(4,870+19,100)/2$	11,985	143,820	425	5,100	148,920
2	$(5,810+23,340)/2$	14,575	174,900	535	6,420	181,320
3	$(7,140+28,880)/2$	18,010	216,120	655	7,860	223,980
4	$(8,740+35,220)/2$	21,980	263,760	790	9,480	273,240
6	$(13,160+28,880)/2$	21,020	252,240	835	10,020	262,260
7	$(16,190+35,220)/2$	25,705	308,460	1,010	12,120	320,580
8	$(19,860+49,830)/2$	34,845	418,140	1,380	16,560	435,440
9	$(24,400+53,080)/2$	38,740	464,880	1,500	18,000	482,880
10	$(29,980+62,760)/2$	46,370	555,440	1,800	21,600	558,040

ประมาณการค่าใช้จ่ายขั้นเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม/ตำแหน่งว่าง

ค่าใช้จ่าย						
ระดับ	(1) 1 ชั้นของระดับต่ำสุด	(2) 1 ชั้นของระดับสูงสุด	(3) ต่อเดือน (1+2/2)	ปีแรก (3*12)	ปีที่ 2 (*12)	ปีที่ 3 (*12)
1	ระดับ 1 (5,100-4,870)=230	ระดับ 4 (19,100-18,480)=620	425	5,100	5,100	5,100
2	ระดับ 2 (6,140-5,810)=330	ระดับ 5 (23,340-22,600)=740	535	6,420	6,420	6,420
3	ระดับ 3 (7,530-7,140)=390	ระดับ 6 (28,880-27,960)=920	655	7,860	7,860	7,860
4	ระดับ 4 (9,210-8,740)=470	ระดับ 7 (35,220-34,110)=1,110	790	9,480	9,480	9,480
6	ระดับ 6 (13,910-1,3160)=750	ระดับ 6 (28,880-27,960)=920	835	10,020	10,020	10,020
7	ระดับ 7 (17,100-16,190)=910	ระดับ 7 (35,220-34,110)=1,110	1,010	12,120	12,120	12,120
8	ระดับ 8 (20,990-19,860)=1,130	ระดับ 8 (49,830-48,200)=1,630	1,380	16,560	16,560	16,560
9	ระดับ 9 (25,770-24,400)=1,370	ระดับ 9 (53,080-51,450)=1,630	1,500	18,000	18,000	18,000
10	ระดับ 10 (31,650-29,980)=1,670	ระดับ 10 (62,760-60,830)=1,930	1,800	21,600	21,600	21,600