

คู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



จัดทำโดย

นางสาวอารีรัตน์ ติดต่อ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ตำแหน่งเลขที่ ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) ให้แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) มีแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่ง หรือ ระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การ พัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิด ประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่า ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่า จะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ย่างงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกิดกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ และมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้ง การกำหนดตำแหน่งใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคคลหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงาน ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการ กำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้ ก. จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนด ตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่ ๑ (๒๕๖๔) ปีที่ ๒ (๒๕๖๕) และ ปีที่ ๓ (๒๕๖๖) ทั้งนี้ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่ง หรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วน สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

ให้คือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลง วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒

๗. ประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือ การควบคุมภาระค่าใช้จ่าย จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ไม่ได้

๒. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบคำนวณ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ

๓. ประมาณการเงินเดือนของข้าราชการให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ กรณีมีผู้ครองตำแหน่งให้คำนวณอัตราเงินเดือน คุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับรวมกันหารสอง เอาค่ากลางมาคูณ ๑๒ เดือน

๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่นที่มีคนครอง อัตราเงินเดือนคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่าง ให้เอาอัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงรวมกันหารสอง เอาค่ากลางคูณด้วย ๑๒ เดือน

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการและอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น และวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน คุณด้วย ๑๒ เดือน

๔. การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครอบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอัตรา ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๕. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้ฐานอัตราเงินค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้บรรจุ และประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๖. ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุในแผนอัตรากำลัง ให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณกรณี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ในแต่ละปี

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อ ก.อบต. จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.อบต. จังหวัดมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้แยกต่างหาก ภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง

๑) การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ , หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕๘๖๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่องประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๒) การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องปรับปรุงตำแหน่ง (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงประเภทองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีทุกครั้ง โดยให้ระบุมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ ก.อบต.จังหวัด แนะนำกำกับ ติดตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้ ทั้งนี้แนวทางการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

“แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒”

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่ง ได้แก่ ข้อมูลตำแหน่ง และอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งนี้ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอุดหนุนของรัฐบาล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งที่เหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ ในห้วงเวลา ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีองค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ซึ่งประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม และแนวทางแก้ไขปัญหา
๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. การวิเคราะห์ วางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ
๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. อัตรารายประจำตำแหน่ง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำล้าง

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๑๖. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี

๑. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๘

๒. หนังสือ ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง อบต. (ฉบับที่ ๒)

๓. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชื่อส่วนราชการของ อบต. (สำนัก/กอง/ฝ่าย)

๔. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๕๓ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๕. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๕๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖. หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๗. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง

๘. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต.

๙. หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chat แสดงขั้นตอนการทำงาน (โดยละเอียด)

ขั้นตอนสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนที่ ๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม โดย งานกรเจ้าหน้าที่ จัดทำบันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| - นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่

- วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อปท. และกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

- วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต
- วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
- วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
- เพิ่ม – ลดอัตราตำแหน่ง
- การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
- การกำหนดแนวทางการพัฒนา

ขั้นตอน ๒. จัดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ให้งานกรเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการประชุม

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คณะกรรมการดำเนินการตามหน้าที่ที่กำหนด โดยนักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เลขานุการ บันทึกรายงานการประชุม หน้าที่ของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังต่อไปนี้

- ๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่/ภารกิจหลักและภารกิจรอง
- ๒.๒ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
- ๒.๓ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
- ๒.๔ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต อปท.
- ๒.๕ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ประกอบด้วย รายการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อปท.
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อปท.
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ขั้นตอนที่ ๔. การรวบรวมเอกสาร ประกอบการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง

นักทรัพยากรบุคคล จำทำหน้าที่รวบรวมเอกสารที่จำเป็นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแบบที่กำหนด นอกเหนือจากรายงานการประชุมที่สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เช่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่/ภารกิจหลักและภารกิจรอง วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อปท. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล แล้วนักทรัพยากรบุคคลต้องจัดทำ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง บัญชีแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง และจัดหาเอกสารประกอบ เช่น ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ บัญชีแสดงปริมาณงานของตำแหน่งต่างๆ เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนที่ ๕. การเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

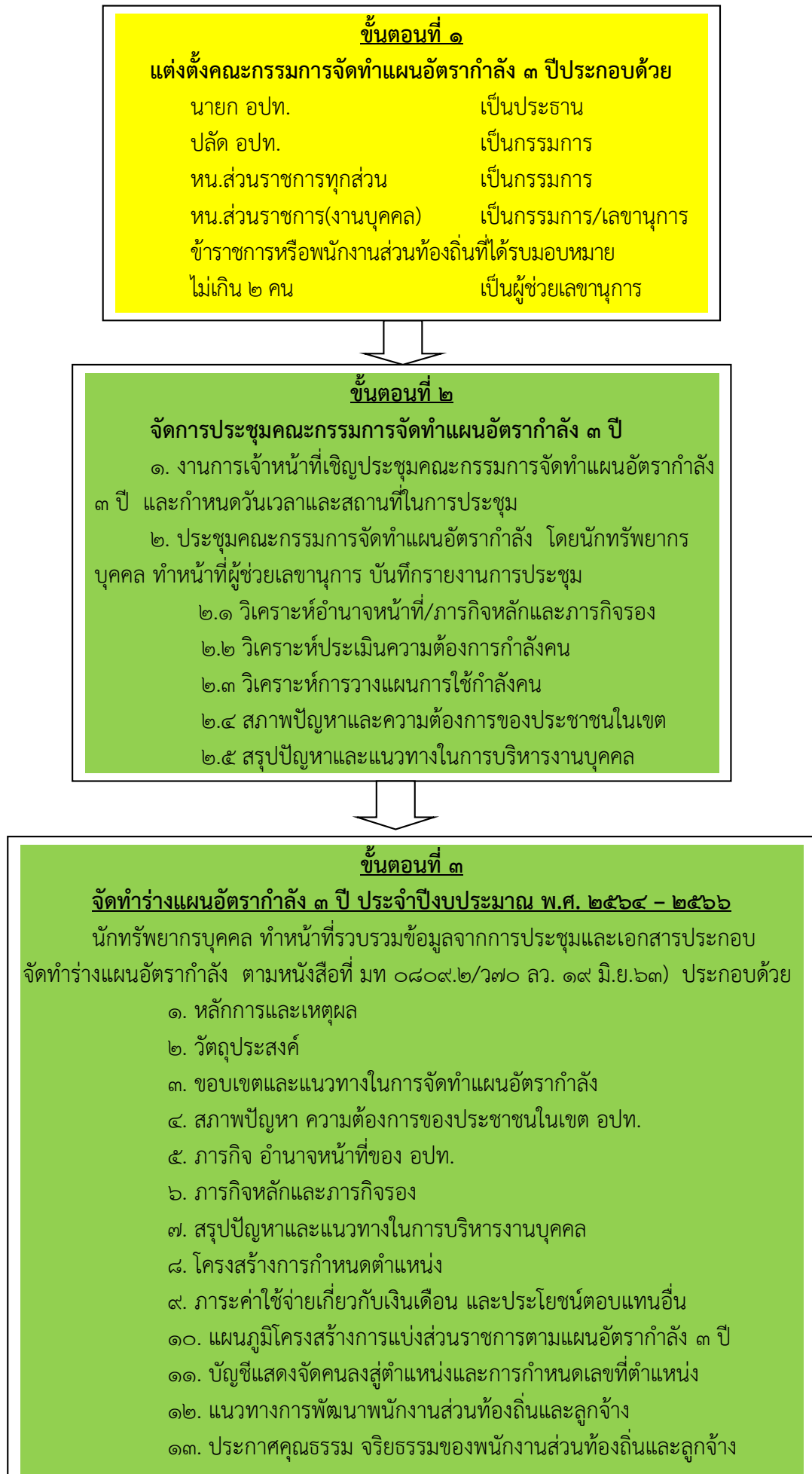
เมื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ต่อไป

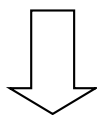
ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

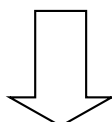
ทั้งนี้ให้ปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้ง ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นๆ

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถเขียนเป็น Flow Chat ได้ดังนี้



**ขั้นตอนที่ ๕**

เสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จังหวัด
ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด

**ขั้นตอนที่ ๖****จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง**

เมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้ อ.ปท. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้ให้ปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เว็บไซต์ และช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นๆ

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงคุณภาพ)

ผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม คือ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ได้ทันเวลาที่กำหนด และ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสม กับภารกิจ อำนาจหน้าที่

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีแผนอัตรากำลังที่ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปริมาณอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงพอกับปริมาณงาน จนเกิดประสิทธิภาพได้

๔. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๖. การนำไปใช้ประโยชน์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ เป็นด้วยความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ การรับโอน บรรจุ หรือแต่งตั้งตำแหน่งใดๆ จำเป็นต้องตรวจสอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนา แผนอัตรากำลัง และ ข้อบัญญัติงบประมาณ ดังนั้น การ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

๑. ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย พนักงาน ส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ และการสรรหาพนักงานจ้าง ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

๒. สามารถปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็น และกำหนดเพิ่มตำแหน่งที่จำเป็น ตามโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และภารกิจ

๓. ใช้ในควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๔. สามารถนำข้อมูลจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

๗. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

ข้อจำกัดเรื่องค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านแหลม ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่มได้ เช่น นักวิชาการสาธารณสุข , เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และตำแหน่งนิติกร การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในส่วนของ งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริหารงานสาธารณสุข งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และงาน กฎหมายและคดี จึงถูกกำหนดให้อยู่ในสำนักปลัด ทำให้งานของสำนักปลัดมีโครงสร้างที่หลากหลาย

๘. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีรายได้น้อย (ตามประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ = ๒๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ จึงถือได้ว่าจำกัดความต้องการกำลังคนเป็นอย่างมาก ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพิ่ม จึงเป็นไปได้ยาก การแก้ไขปัญหา จึงใช้วิธี

๑. มอบหมายหน้าที่ของงานที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง แต่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานส่วนตำบลที่สามารถปฏิบัติงานได้ เช่น มอบหมายให้นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในขณะที่มีความจำเป็นในภารกิจและหน้าที่

๒. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งที่จำเป็น และลดในตำแหน่งที่จำเป็นน้อยกว่า ปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่จำเป็น เช่น ตำแหน่ง คนงาน มีทั้งหมด ๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา แต่คนงานประจำรถขยะ มีเพียง ๒ อัตรา ต้องการเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา จึงขอกำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา และขอยุบตำแหน่ง คนงาน ๑ อัตรา เพื่อไม่ให้กระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

ทั้งนี้ นอกจากภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วน ความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่มีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องมีทุกตำแหน่งที่ต้องการ รองรับทุกภารกิจ แต่มีผู้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เป็นสำคัญด้วย

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑.การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการจัดทำแผนที่ประกอบด้วยข้อมูลในหลายๆ ด้าน การจัดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในครั้งเดียว อาจได้ข้อมูลไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบแผนอัตรากำลัง งานการเจ้าหน้าที่ต้องจัดหาข้อมูลประกอบการพิจารณาให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในหัวข้อต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการอัตรากำลังของแต่ละกอง/ งานในแต่ละส่วนราชการ ควรดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น เพื่อมาประกอบการเสนอขอเพิ่ม/ลด หรือกำหนดตำแหน่ง ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่ สามารถทำให้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของตำแหน่ง งานการเจ้าหน้าที่สามารถเก็บข้อมูลมาประกอบการพิจารณาได้

๓. การเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ส่งผลต่อการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม) และเกี่ยวข้องกับการสรรหาอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงจำเป็นต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด