



เทศบาลตำบลหนองบัววง

## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๑. ชื่อกระบวนการ: การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบ: งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

๓. หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ หลักการและเหตุผล

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.) กำหนด

(๒) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่) ๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗



เทศบาลตำบลหนองบัววง

## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

### ๓.๒ ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

(๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริการงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง

ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

(๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ๓.๓ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัววงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

(๒) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัววงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำแผนอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๓) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

(๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัววงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

(๖) เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองบัววงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓.๔ ระยะเวลาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม แต่งตั้งคณะกรรมการ รวบรวมข้อมูล ประชุมคณะกรรมการ

(๒) เดือนสิงหาคมจัดทำแผนอัตรากำลัง และนำส่ง ก.ท.จังหวัดนครราชสีมา และเข้าร่วมประชุมชี้แจงต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

(๓) เดือนกันยายน ก.ท.จังหวัดนครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อมีมติเห็นชอบเทศบาลดำเนินการประกาศใช้ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นต้นไป



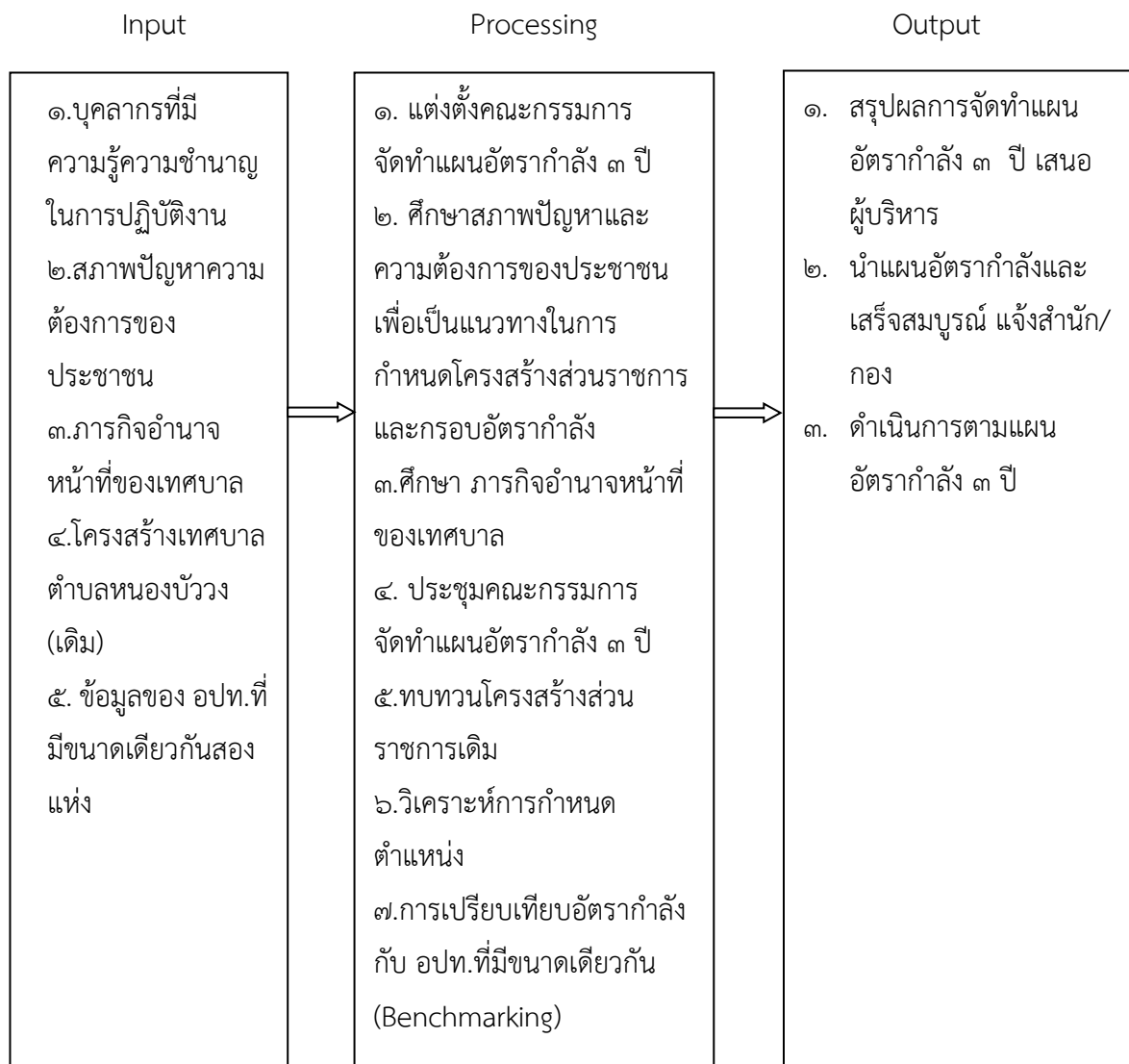
เทศบาลตำบลหนองบัววง

### คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

#### ๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





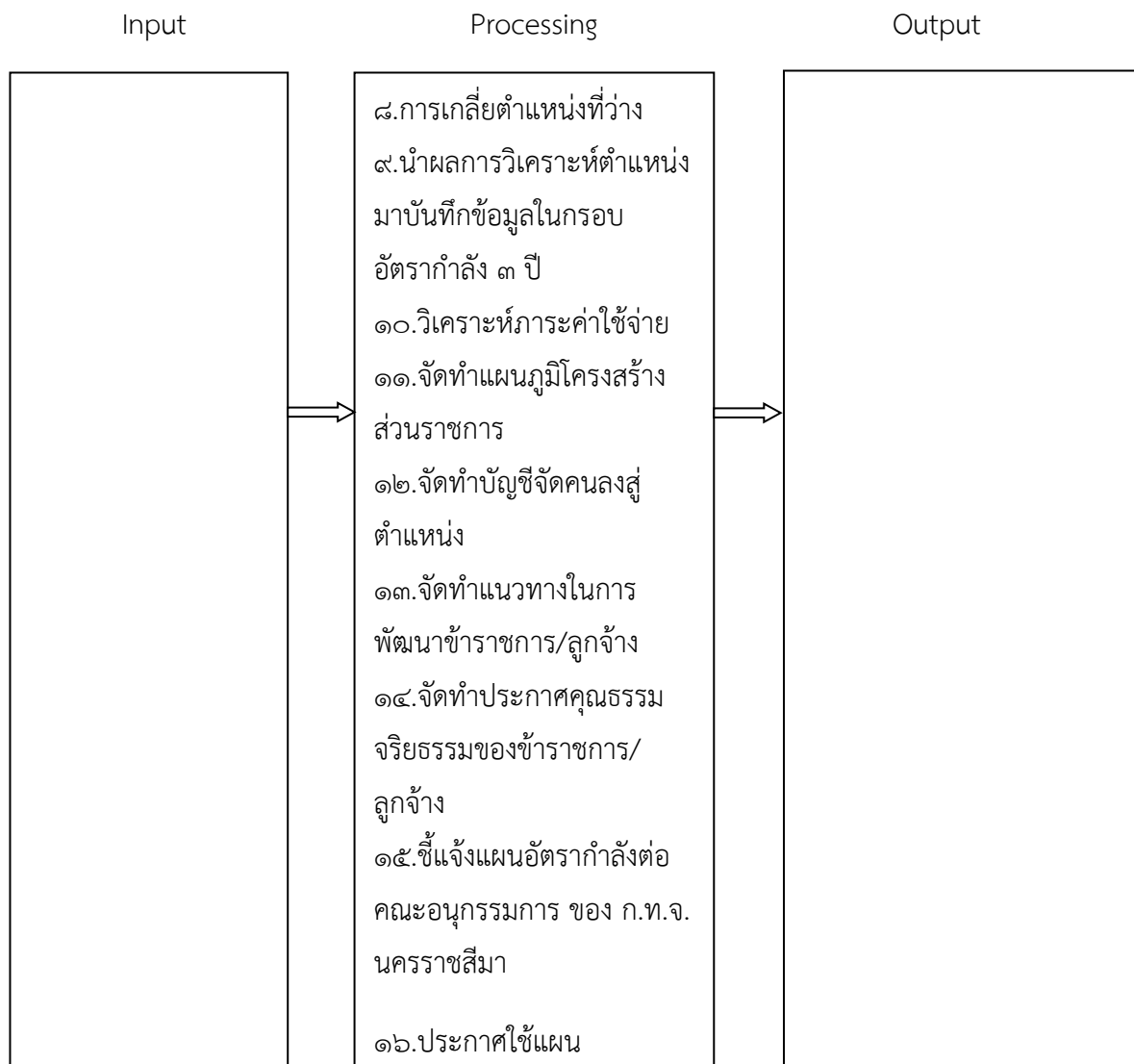
เทศบาลตำบลหนองบัววง

## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

### ๓.๕ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)





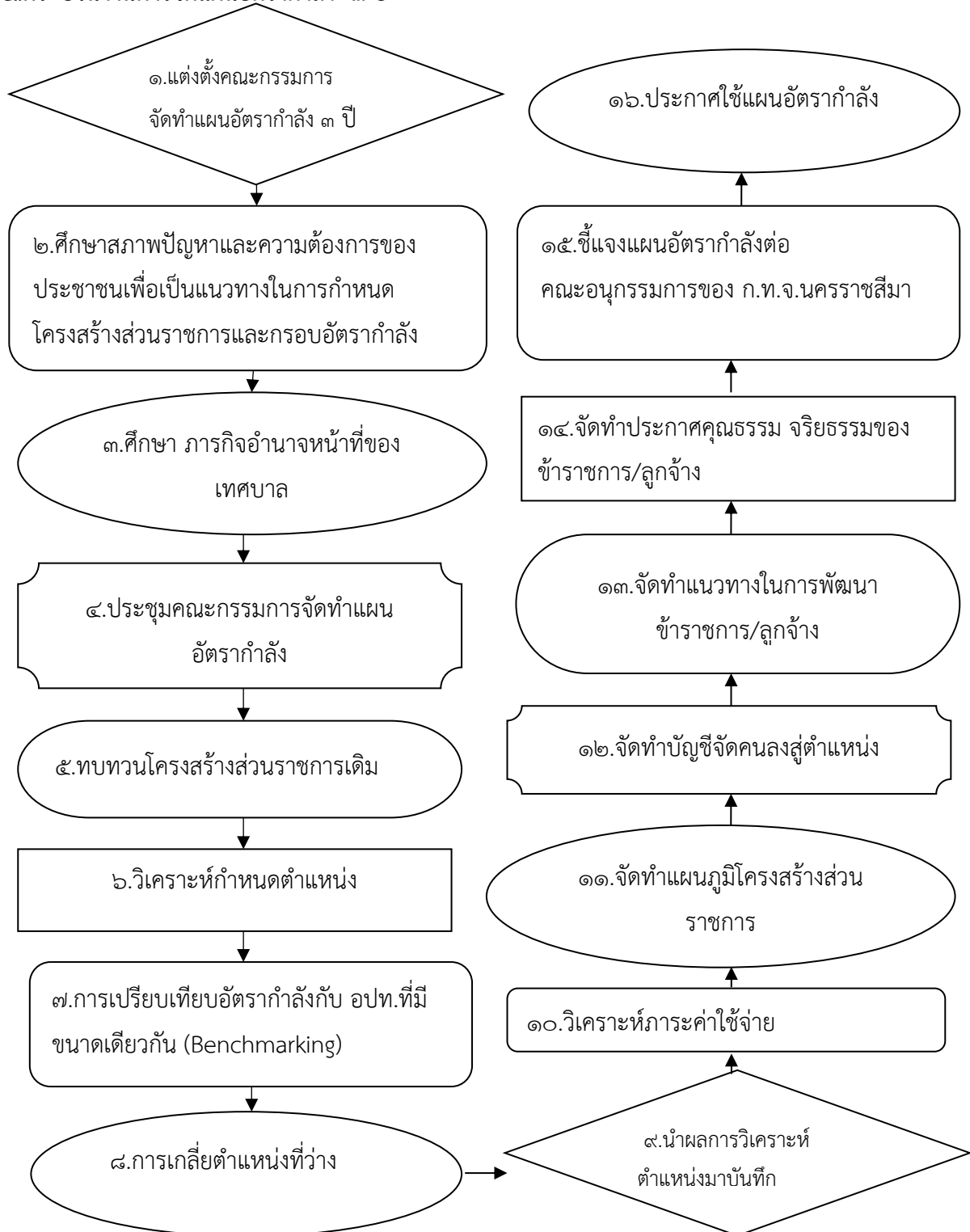
เทศบาลตำบลหนองบัว

### คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

#### ๔.กระบวนการการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





เทศบาลตำบลหนองบัว

## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

### ๕. มาตรฐานกระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ⇒ การดำเนินการตามกระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประเด็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องครอบคลุมกระบวนงานหลักของท้องถิ่นสำนัก/กอง และต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขตามข้อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาวการณ์นั้นจึงกำหนดโครงสร้าง กอง งาน ตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

### ๖. รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ⇒ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง คณะกรรมการจะประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัด รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

#### ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และพิจารณาประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ⇒ คิดวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ⇒ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี พร้อมปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ⇒ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มเติมอัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสีย ในแต่ละปีสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- ⇒ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาต่อไป



เทศบาลตำบลหนองบัววง

## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

### ขั้นตอนที่ ๓ ชี้แจงแผนอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการ ของ ก.ท.จ.นครราชสีมา

⇒ เข้าร่วมชี้แจงแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการฯ หากมีการแก้ไขปรับปรุงดำเนินการให้แล้วเสร็จ และนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ ประธาน ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

### ขั้นตอนที่ ๔ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

⇒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๗. ระบบติดตามประเมินผล

ดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

⇒ การดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

⇒ ประเด็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องครอบคลุมภารกิจหลักของท้องถิ่น สำนัก/กอง และต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขตามข้อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องเป็นไปตามภารกิจงาน ของเทศบาล และต้องควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐