
	<p style="text-align: center;">คู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>๑. ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาแล่น</p> <p>๓. การวิเคราะห์กระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (Input-Output Analysis)</p> <p>๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :</p> <p>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำขึ้นตอบสนองต่อหลักการและเหตุผล ดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ▪ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพประสิทธิผลและ ประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ▪ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี <p>จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p>	

	คู่มือการปฏิบัติงาน ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
<p>๓.๒ ผลลัพธ์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งและสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ▪ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล <p>๓.๓ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ข้อมูลยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน ▪ ข้อมูลอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ▪ ข้อมูลสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนัก/กอง ▪ ข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ▪ ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล 	

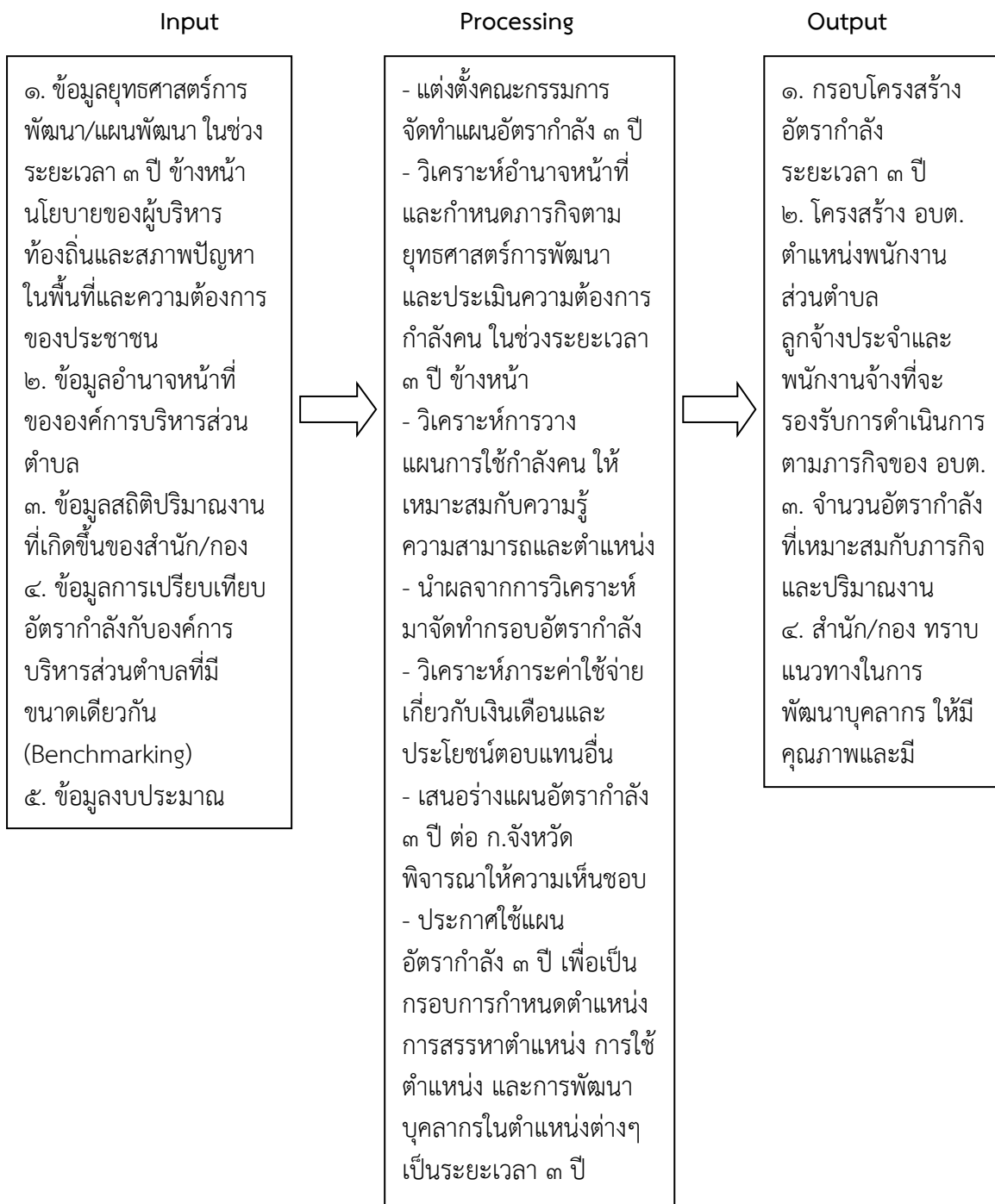


คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :



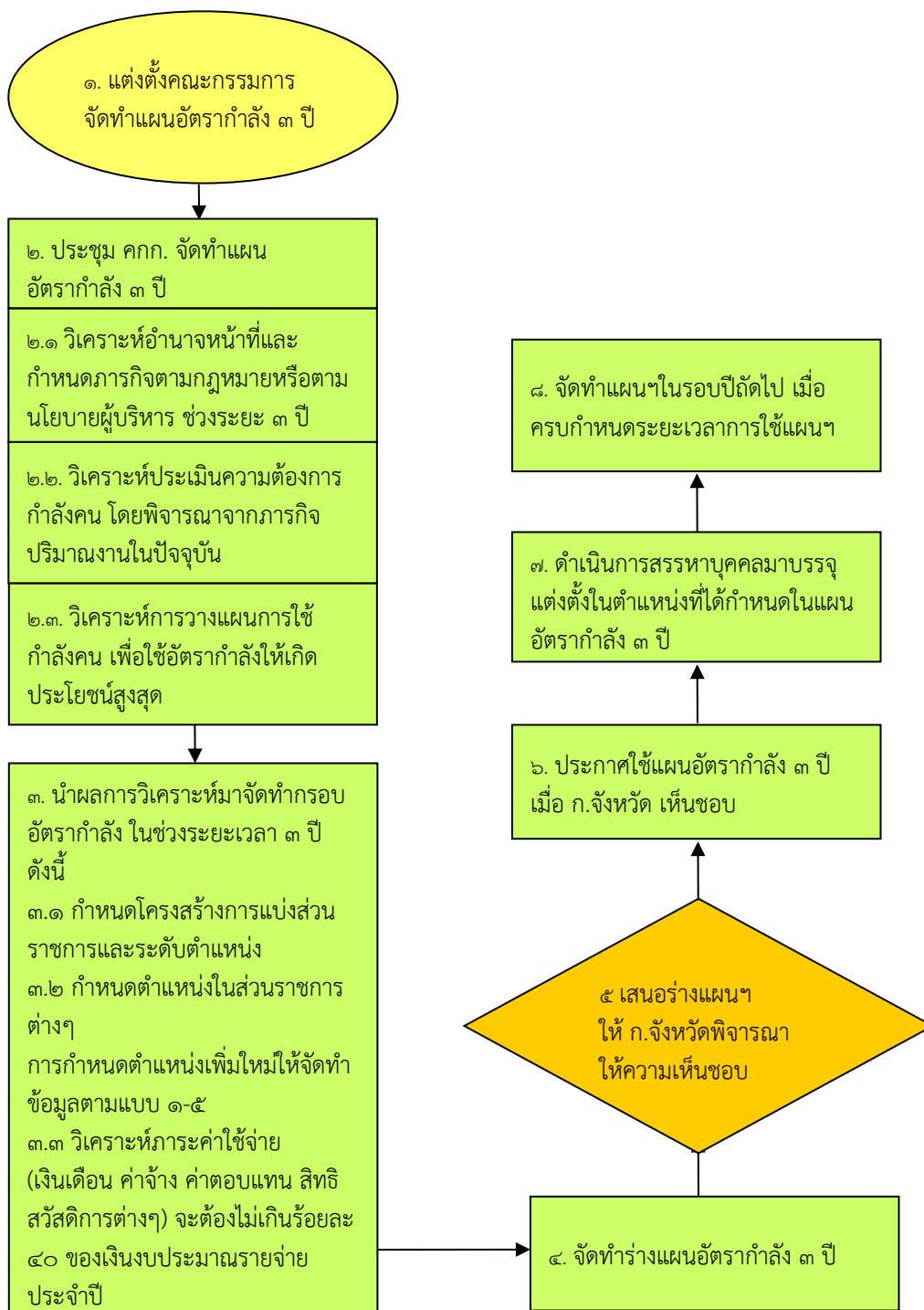



คู่มือการปฏิบัติงาน


ชื่อกระบวนการงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี


สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล





๔. Work Flow กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :



	<p style="text-align: center;">คู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>๕. มาตรฐานกระบวนงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การดำเนินการตามกระบวนงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ▪ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด ▪ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้กำหนดเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า 	
<p>๖. รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี :</p> <p>ขั้นตอนที่ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายกองครปครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ - ปลัดองค์ครปครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ - หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ <p>(ตัวอย่างตามภาคผนวก : เอกสาร ๑)</p> <p>ขั้นตอนที่ ๒ : ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลังฯ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ คณะกรรมการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา /แผนพัฒนา ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์ครปครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์ครปครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์ครปครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์ครปครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการ มีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ โดยวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ ▪ คณะกรรมการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ว่างมีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และตำแหน่งใดที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์ครปครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน องค์ครปครองส่วนท้องถิ่นสามารถพิจารณาได้จากภารกิจ และปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งอาจพิจารณาได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์ครปครองส่วนท้องถิ่นนั้น 	

	<p style="text-align: center;">คู่มือการปฏิบัติงาน ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>ขั้นตอนที่ ๓ : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยให้นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการต่างๆ รวมในแผนอัตรากำลัง โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๓.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๓.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น</p> <p>ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๓.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ยกเว้น การนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.อื่น ตามที่ ก.กลาง กำหนด ก็ให้ ก.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาเห็นชอบได้ แต่ต้องมีเหตุผลแสดงการขอยกเว้นนั้นให้ชัดเจน</p> <p>๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ สายงานประเภททั่วไป และสายงานประเภทวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ สายงานทั่วไป ให้กำหนด เป็นระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ▪ สายงานประเภทวิชาการ เป็นระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ <p>๒) ตำแหน่งสายงานประเภทผู้อำนวยการ และสายงานประเภทบริหาร ได้แก่ สายงานประเภทผู้อำนวยการ เริ่มต้นจากระดับ ต้น การกำหนดตำแหน่งบริหารในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดได้ไม่เกินกรอบที่ ก.กลาง กำหนด โดยกรณีที่กำหนดระดับตำแหน่งได้ ๒ ระดับ หมายถึง ท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งได้ไม่เกินระดับที่กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</p> <p>๓) สำหรับตำแหน่งลูกจ้างจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนพนักงานจ้างจะต้องเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างและมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>	

	คู่มือการปฏิบัติงาน ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
<p>๔) ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๔/ว ๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล</p> <p>๕) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ อาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานด้วย</p> <p>๓.๓ ประมวลการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น</p> <p>๑) วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน (เงินค่าจ้าง) สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ</p> <p>๒) ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย</p> <p>๓) ประมวลการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้าง ในแต่ละปี</p> <p>ขั้นตอนที่ ๔ : จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ หลักการและเหตุผล คือ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ▪ วัตถุประสงค์ ▪ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ▪ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ▪ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ▪ สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ▪ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ▪ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 	

	คู่มือการปฏิบัติงาน ชื่อกระบวนการงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนัก/กอง : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
<ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ▪ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ▪ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ▪ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง <p>ขั้นตอนที่ ๕ : เสนอ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ขั้นตอนที่ ๖ : เมื่อ ก.จังหวัด ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>ขั้นตอนที่ ๗ : สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>ขั้นตอนที่ ๘ : เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีถัดไป</p> <p>๗. ระบบการติดตามประเมินผล :</p> <p>ดำเนินการติดตามประเมินผลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้</p> <p>๗.๑ การดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องดำเนินการขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ อย่างไร</p> <p>๗.๒ สรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบถ้วน หรือไม่ อย่างไร</p>	
<p>ผู้จัดทำ </p> <p>ตำแหน่ง (นางสาวสนธิยา แสนทวีสุข) นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ผู้ตรวจสอบ </p> <p>ตำแหน่ง (นางละออ มายาดี) หัวหน้าสำนักงานปลัด</p> <p>ผู้รับรอง จ.ต </p> <p>ตำแหน่ง (พรศักดิ์ พลภักดี) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>
<p>ภาคผนวก</p> <p>- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	

ภาคผนวก

คู่มือการปฏิบัติงาน



กระบวนการงาน:

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกาเส้น

อ.ลำโพง จ.อุบลราชธานี