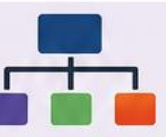


1	 การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	❑ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2569 ❑ อปท. ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จก่อนฉบับเดิมจะครบกำหนดเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยควรเสนอให้ ก.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบภายในเดือนสิงหาคม
2	 หลักการและเหตุผล	❑ อปท. ระบุนหลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายที่ทำให้ อปท. มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น
3	 บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจ	❑ อปท. คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การกำหนดและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสมต่อไปสู่การกำหนดแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คู่กับค่า
4	 บทวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	❑ อปท. ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพของงาน โครงการ / กิจกรรมที่ผ่านมาและที่จัดขึ้นว่าภารกิจดังกล่าว ต้องการอัตรากำลังในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ❑ ให้เสนอข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรภายใต้บังคับด้วย
5	 หลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง	❑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ก. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 ❑ กำหนดชื่อส่วนราชการให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ก. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดคกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563
6	 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง	❑ การกำหนดตำแหน่งให้พิจารณาจาก เหตุผลความจำเป็น อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานตามหลักเกณฑ์วิเคราะห์ ค่างานเป็นสำคัญ มิใช่เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ❑ คำนึงจำนวนลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประกอบการพิจารณาเพื่อป้องกันปัญหาคนล้นงาน ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ อาจใช้วิธีการเกลี่ยตำแหน่งได้ (ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง) ❑ กรณี อปท. ต้องการกำหนด/ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือตำแหน่งใหม่ (เช่น ตั้งกอง/ฝ่าย/กลุ่มงาน ปรับปรุงโครงสร้างฯ ให้สูงขึ้น) ห้ามเสนอพร้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2570-2572
7	 แนวทางด้านบุคลากรทางการศึกษา	❑ การกำหนดข้าราชการครู/พนักงานครู/บุคลากรทางการศึกษาในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง (เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู ผู้ช่วยฯ) ❑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ฯ จำนวน 1 อัตรา ❑ หากใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ต้องนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมาคำนวณตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542
8	 บทวิเคราะห์การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	❑ อปท. ต้องคำนึงการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ❑ ประเมินการการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ดังนี้ 1) ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายเพื่ขึ้นในอัตราร้อยละ 6 (มีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเต็มสิบ) 2) ข้าราชการครู/พนักงานครู/บุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายเพื่ขึ้นในอัตราร้อยละ 6 (มีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเต็มสิบ) 3) ลูกจ้างประจำ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายเพื่ขึ้นในอัตรา 1 ขึ้นของอัตราค่าจ้าง 4) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายเพื่ขึ้นในอัตราร้อยละ 4 (มีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเต็มสิบ)
9	 ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง	❑ เมื่อ ก.จังหวัด มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ อปท. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ❑ อปท. ต้องจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ❑ อปท. ต้องดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

