



### คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

๑. ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง

๓. การวิเคราะห์กระบวนงาน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี จัดทำขึ้นตอบสนองต่อหลักการและเหตุผล ดังต่อไปนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากง่าย คุณภาพ และปริมาณของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดพังงาเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วน (ก.อบต.) จังหวัดพังงา ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖



## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

### ๓.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เหมาะสม

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๖ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด

### ๓.๒ ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- บุคลากรในการจัดทำแผน
- ข้อมูลสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่
- ข้อมูล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะช่วยลดความไม่แน่นอนและปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทำให้เกิดการยอมรับแนวคิดใหม่ ๆ ลดความสูญเปล่าของหน่วยงานที่ซ้ำซ้อนทำให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจน และยังเป็นการอำนวยความสะดวกในการจัดระเบียบขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน เนื่องจากการวางแผนเป็นการกระทำโดยทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยต่างๆมาเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในอนาคต



### คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนการ : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

#### ๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

##### Input

๑. บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
๒. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน
๓. ภารกิจอำนาจ อบต
๔. โครงสร้าง อบต ท้ายเหมือง
๕. ข้อมูลของ อบต. มีขนาดเดียวกัน สองแห่ง

##### Processing

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๓. ศึกษาภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. ทบทวนโครงสร้างส่วนราชการเดิม
๖. วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๗. การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

##### Output

๑. สรุปผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอผู้บริหาร
๒. นำแผนอัตรากำลังและเสร็จสมบูรณ์แจ้งสำนัก/กอง
๓. ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

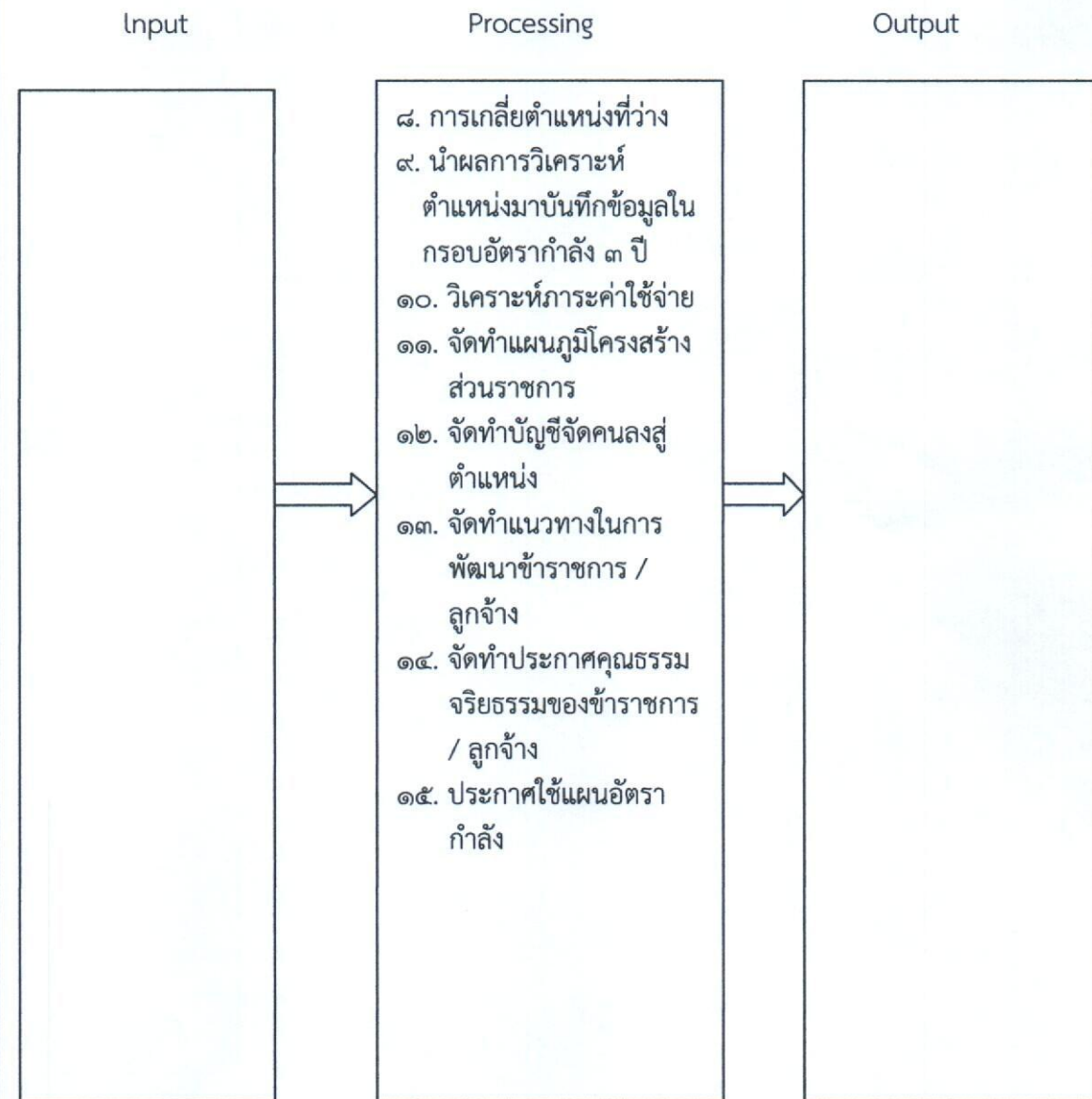


คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)



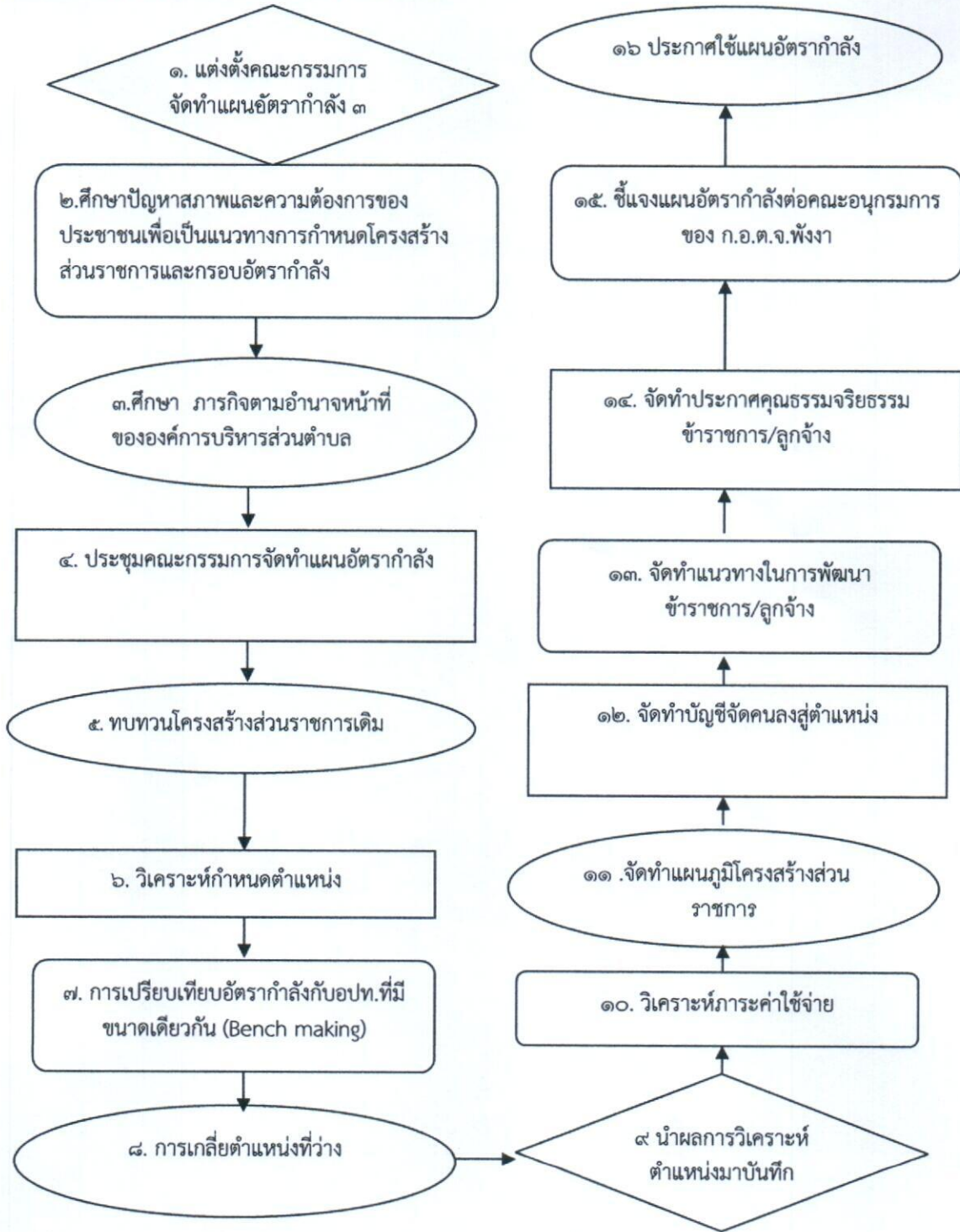


คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

๔. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)





## คู่มือการปฏิบัติงาน

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

### ๕. มาตรฐานกระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➡ การดำเนินการตามกระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเด็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องครอบคลุมกระบวนงานหลักของท้องถิ่นสำนักกองและต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขตามข้อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาวการณ์นั้นจึงกำหนดโครงสร้างกองงานตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน

### ๖. รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➡ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีซึ่งคณะกรรมการจะประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ

#### ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

➡ ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนจากการทำเวทีประชาคมและสรุปปัญหาความต้องการมาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงแนวนโยบายแห่งรัฐในการพัฒนารวมถึงดูแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอในการกำหนดกรอบโครงสร้างและภารกิจงานต่างๆ

#### ขั้นตอนที่ ๓ ดูภารกิจหลักภารกิจรองและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

➡ ดูภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและดูวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมืองว่าเป็นไปในแนวทางใดเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ขั้นตอนที่ ๔ การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➡ จัดประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อทบทวนภารกิจงานที่ต้องทำและทบทวนภารกิจงานที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการก็สามารถทบทวนอัตรากำลังเพื่อเกลี่ยตำแหน่งหรือยุบตำแหน่งที่ไม่มีภารกิจงานต่อไป

#### ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

➡ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายหากมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นก็ดำเนินการเกลี่ยตำแหน่งยุบตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อกำหนดตำแหน่งที่มีภารกิจงานที่ต้องดำเนินการ



**คู่มือการปฏิบัติงาน**

ชื่อกระบวนงาน : การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี

สำนัก/กอง/กลุ่ม : สำนักงานปลัด อบต.

**ขั้นตอนที่ ๖** ชี้แจงแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการของ ก. อบต. จ. พังงา

⇒ เข้าร่วมชี้แจงแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการฯ หากมีการแก้ไขปรับปรุงดำเนินการให้แล้วเสร็จ และนำเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของประธาน ก.อบต.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป

**ขั้นตอนที่ ๗** ประกาศใช้แผนอัตรากำลังและประกาศโครงสร้างส่วนราชการ

⇒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและจัดทำคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

**๗. ระบบติดตามประเมินผล** ดำเนินการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

⇒ การดำเนินการตามกระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องดำเนินการตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่กำหนดใน Work Flow กระบวนงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประเด็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องครอบคลุมภารกิจหลักของท้องถิ่นสำนัก / กองและต้อง

⇒ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขตามข้อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาวะการณั้้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต้องเป็นไปตามภารกิจงานของอบต. และต้องควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐

ผู้จัดทำ

(นางสาวศรีภัทรา ชาญสวัสดิ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ตรวจสอบ

(นายสารัทธ์ เพชรรามวงศ์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง