แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๔

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

อำเภอวังทอง จังหวัด พิษณุโลก

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลีสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ซึ่งขณะนี้มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือสนองนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๔
๒. วัตถุประสงค์ ๕
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ ๕๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๕๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๗๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๘๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๙๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี
- ประกาศกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ปรับปรุงครั้งที่ ๔
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

****

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ปรับปรุงครั้งที่ ๔

.....

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ปรับปรุงครั้งที่ ๔ นั้น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ตามระยะเวลาที่กำหนดให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมบูรณ์ กูดน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

.....

ด้วยคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมบูรณ์ กูดน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ปรับปรุงครั้งที่ ๔

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

อำเภอวังทอง จังหวัด พิษณุโลก

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลีสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ซึ่งขณะนี้มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือสนองนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๔
๒. วัตถุประสงค์ ๕
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ ๕๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๕๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๗๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๘๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๙๖

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี
- ประกาศกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการของพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔
- คำสั่งการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ปรับปรุงครั้งที่ ๔
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

****

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์กรปกครองส่วนตำบลพันชาลี วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนตำบลพันชาลี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนตำบลพันชาลี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำร่างประกาศโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	มีคนครอง ๙ อัตรา	อัตราว่าง ๑ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีคนครอง ๗ อัตรา	อัตราว่าง - อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	มีคนครอง ๕ อัตรา	อัตราว่าง - อัตรา

๒. <u>กองคลัง (๐๔)</u>

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	มีคนครอง ๓ อัตรา	อัตราว่าง ๑ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีคนครอง ๓ อัตรา	อัตราว่าง - อัตรา

๓. <u>กองช่าง (๐๕)</u>

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	มีคนครอง ๒ อัตรา	อัตราว่าง ๑ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	มีคนครอง ๓ อัตรา	อัตราว่าง - อัตรา

๔. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

๔.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา (ให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขัน)

<u>หมายเหตุ</u> : และมีตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รอการจัดสรรตำแหน่ง จำนวน อัตรา ๒ อัตรา

"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

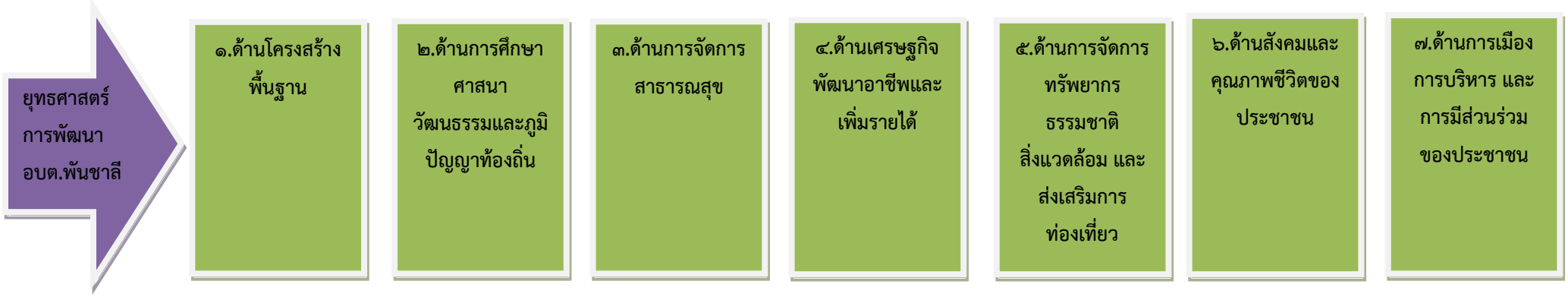
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครอง ๔ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

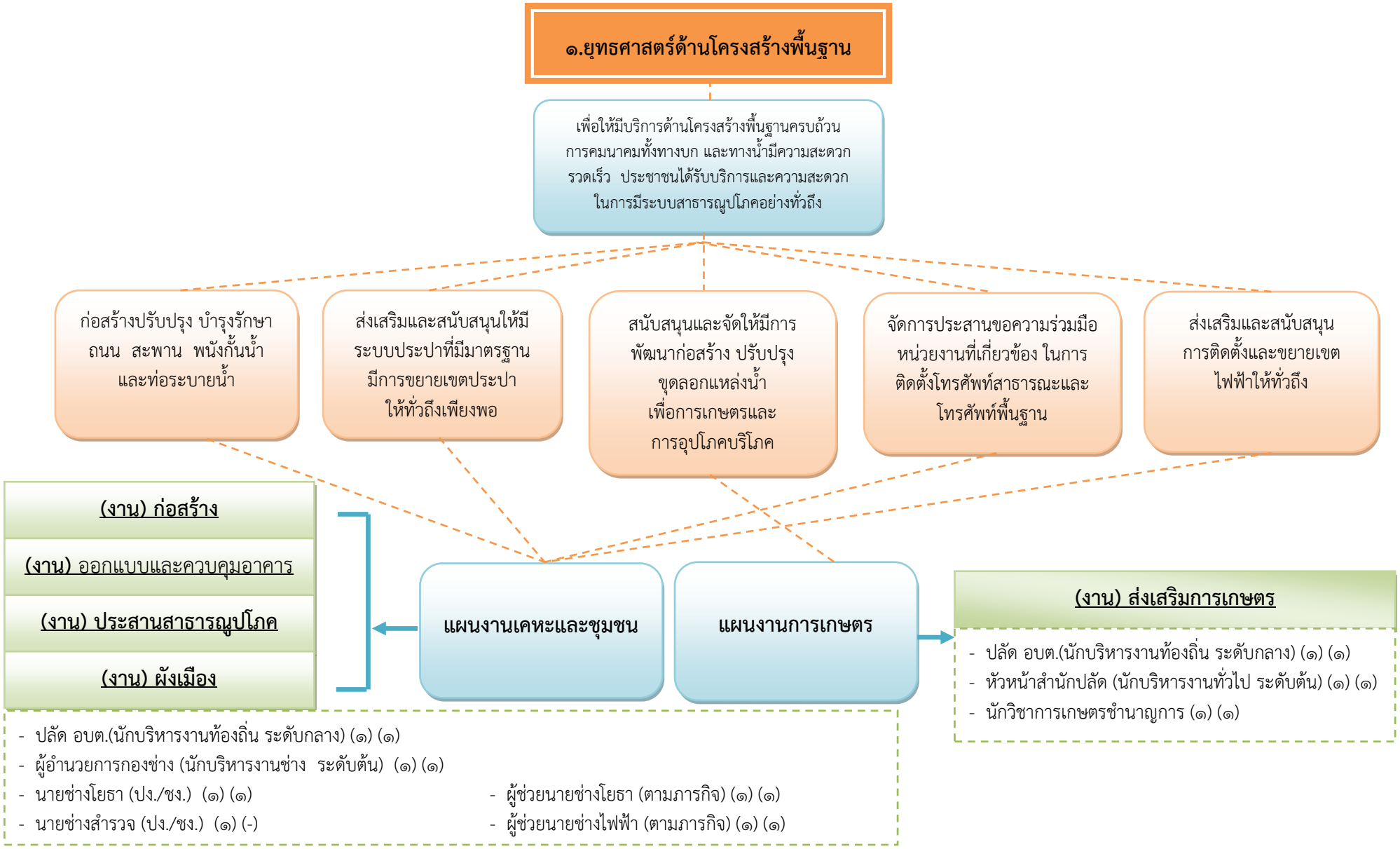
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล มีคนครอง ๑ อัตรา อัตราว่าง - อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้วิเคราะห์จำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตาม ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้




๑.ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
เพื่อให้มีบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน การคมนาคมทั้งทางบก และทางน้ำมีความสะดวกรวดเร็ว ประชาชนได้รับบริการและความสะดวกในการมีระบบสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง
ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน พนังกั้นน้ำ และท่อระบายน้ำ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบประปาที่มีมาตรฐาน มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึงเพียงพอ
สนับสนุนและจัดให้มีการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค
จัดการประสานขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์พื้นฐาน
ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง
(งาน) ก่อสร้าง
(งาน) ออกแบบและควบคุมอาคาร
(งาน) ประสานสาธารณูปโภค
(งาน) ผังเมือง
แผนงานเคหะและชุมชน
แผนงานการเกษตร
(งาน) ส่งเสริมการเกษตร
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (๑) (๑)
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (๑)
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (๑) (-)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (๑) (๑)

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเด็กก่อนวัยเรียนและช่วยเหลือผู้ปกครองที่ต้องไปทำงาน ประชาชนมีสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มเติมตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ให้มีพัฒนาการสติปัญญา อารมณ์ สังคมและเหมาะสมกับวุฒิภาวะและปลูกฝังให้ชุมชนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชาชนผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๕ - ๖๐ ปี รู้หนังสือร้อยเปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนมธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการทำนุบำรุงศาสนาและการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

พัฒนาด้านการศึกษาและการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบประเพณี วันสำคัญทางศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น

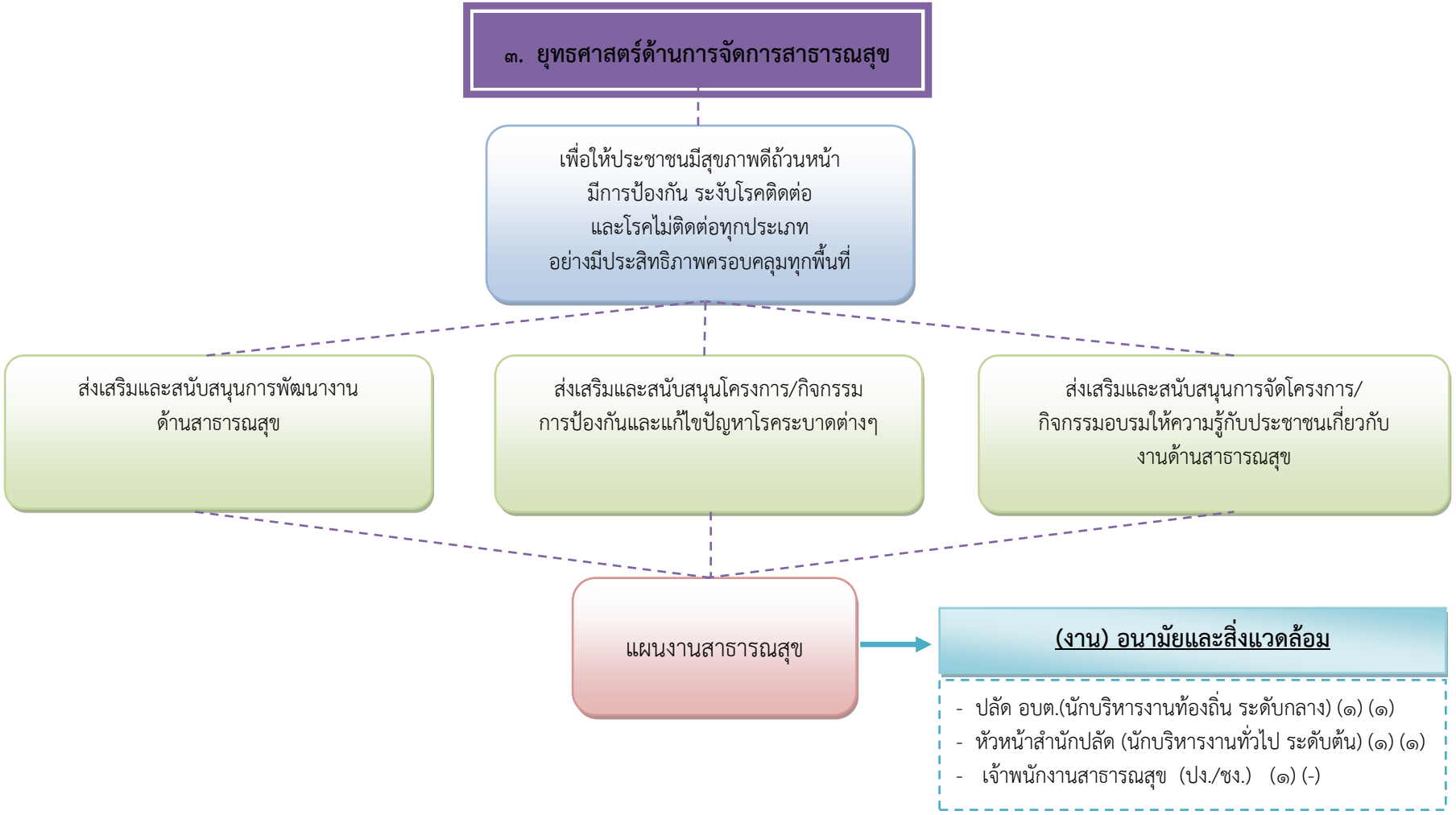
แผนงานการศึกษา

แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

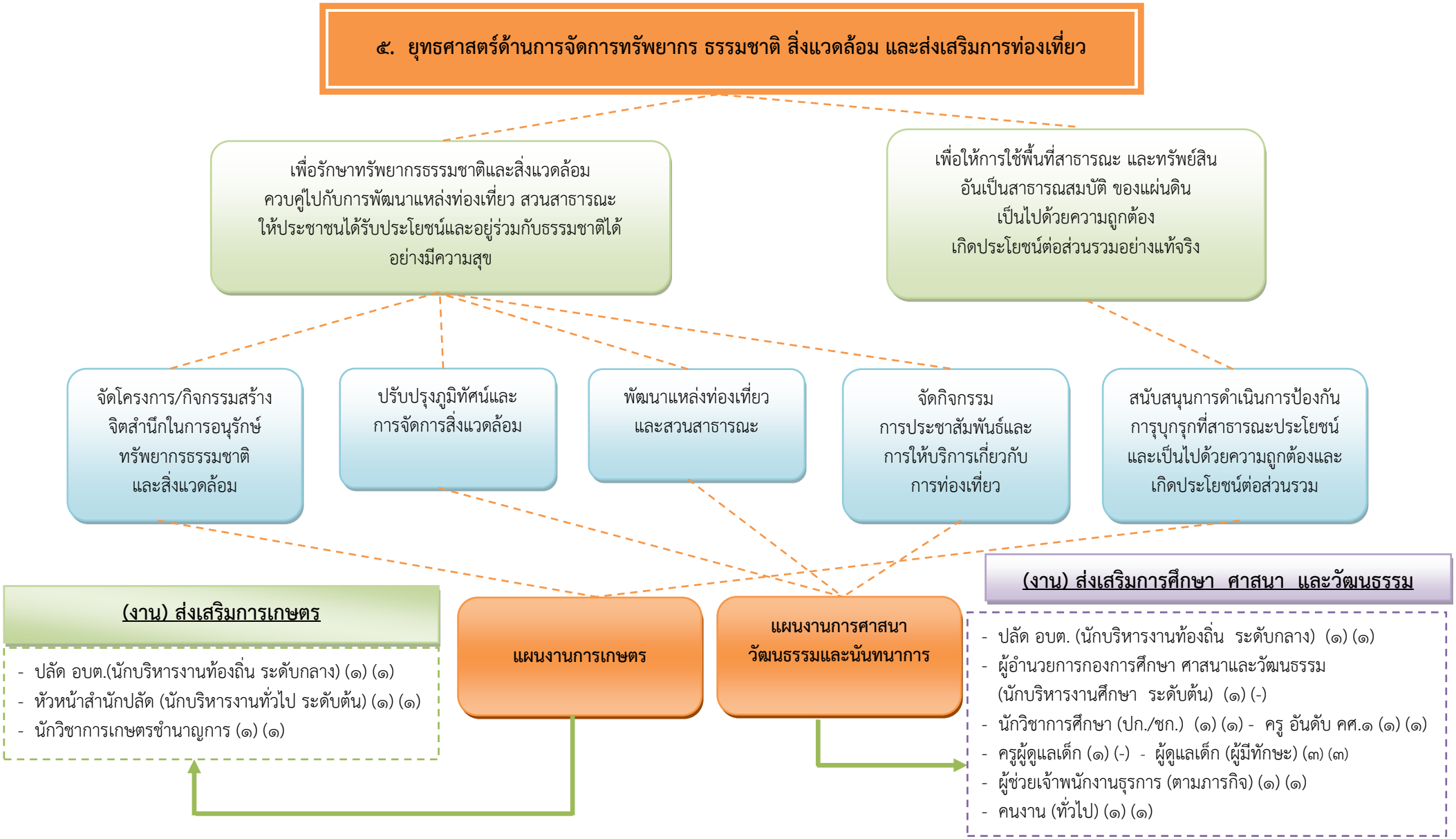
(งาน) บริหารการศึกษา

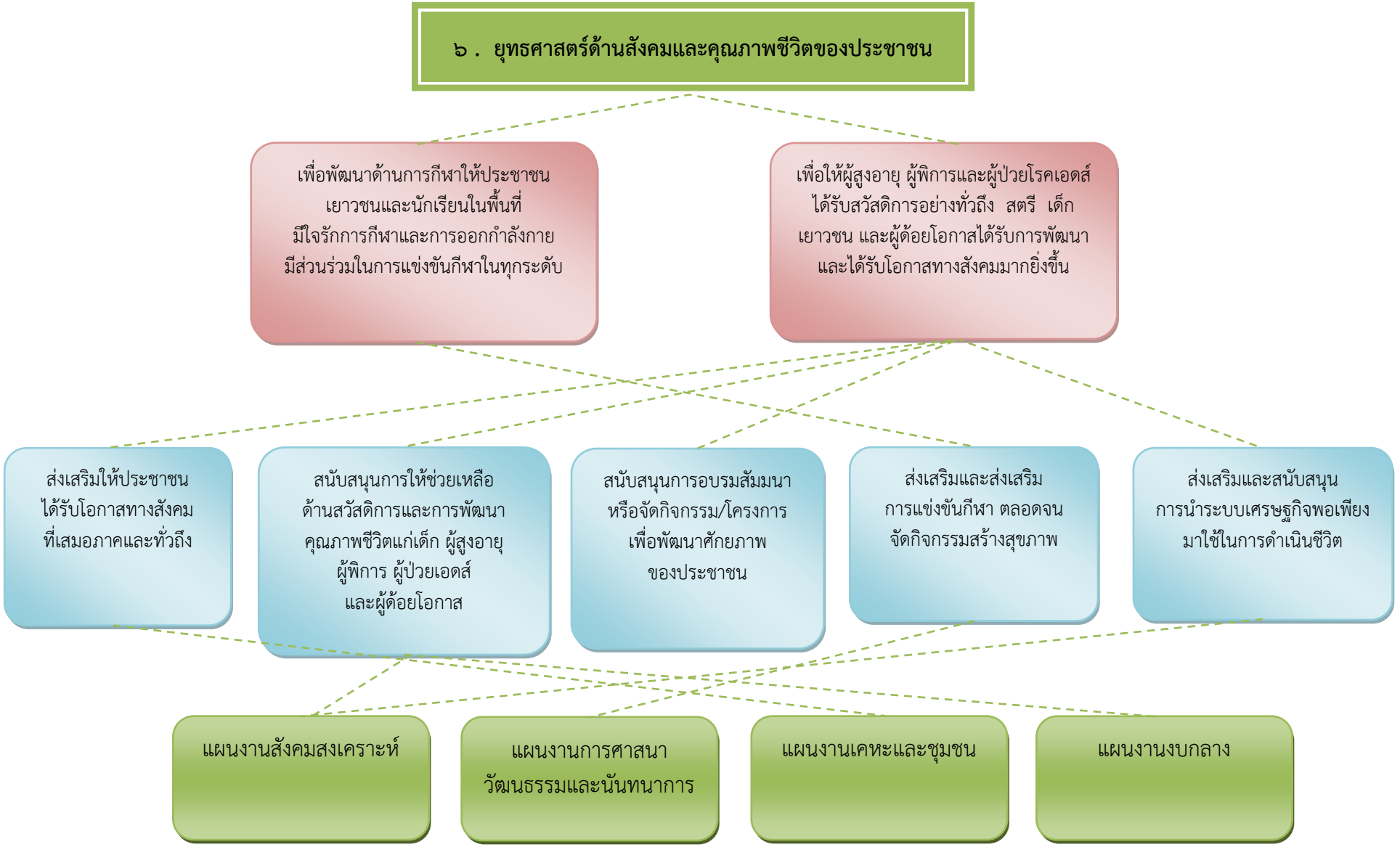
(งาน) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

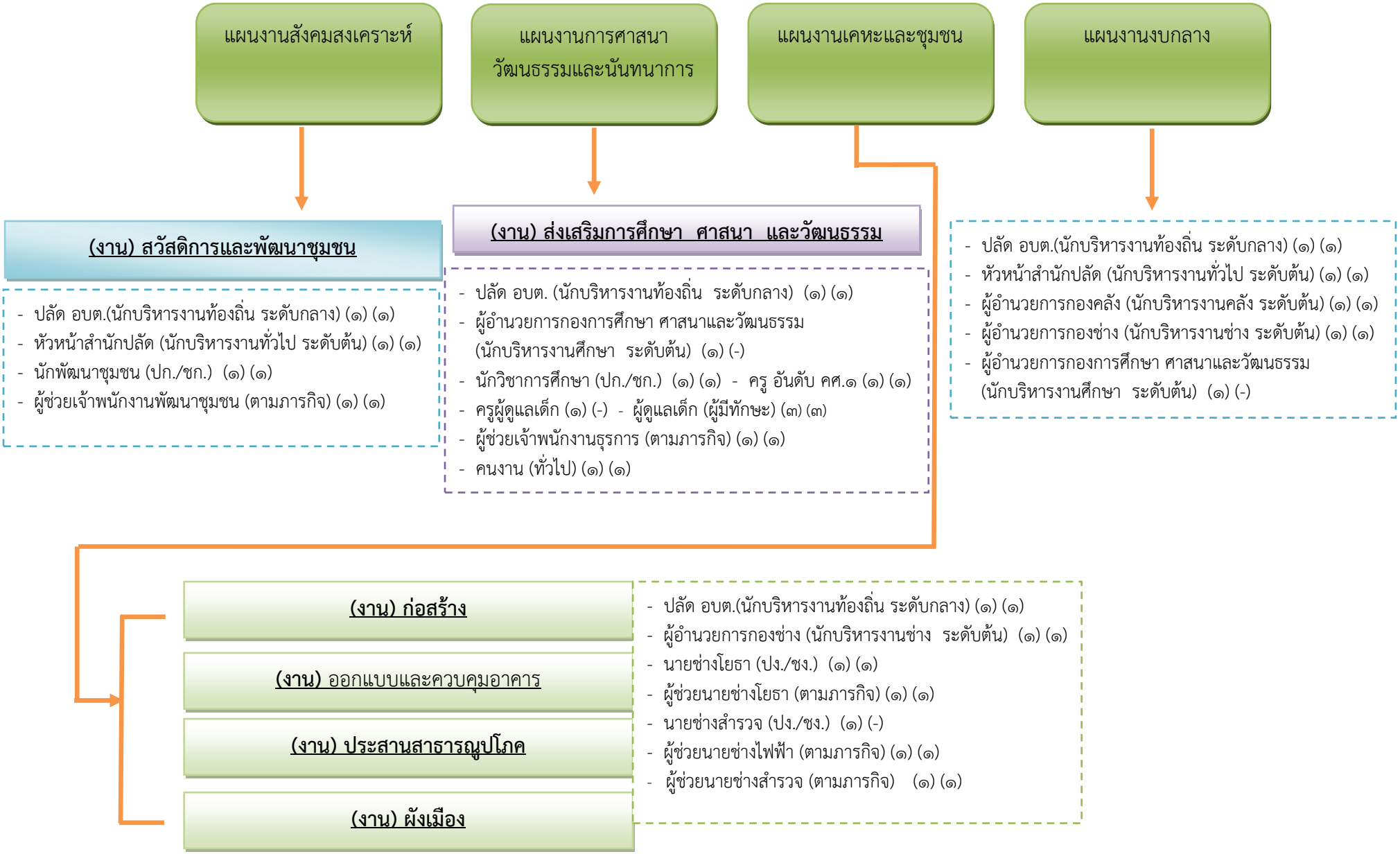
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑) (-)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (๑) - ครู อันดับ คศ.๑ (๑) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (-) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)

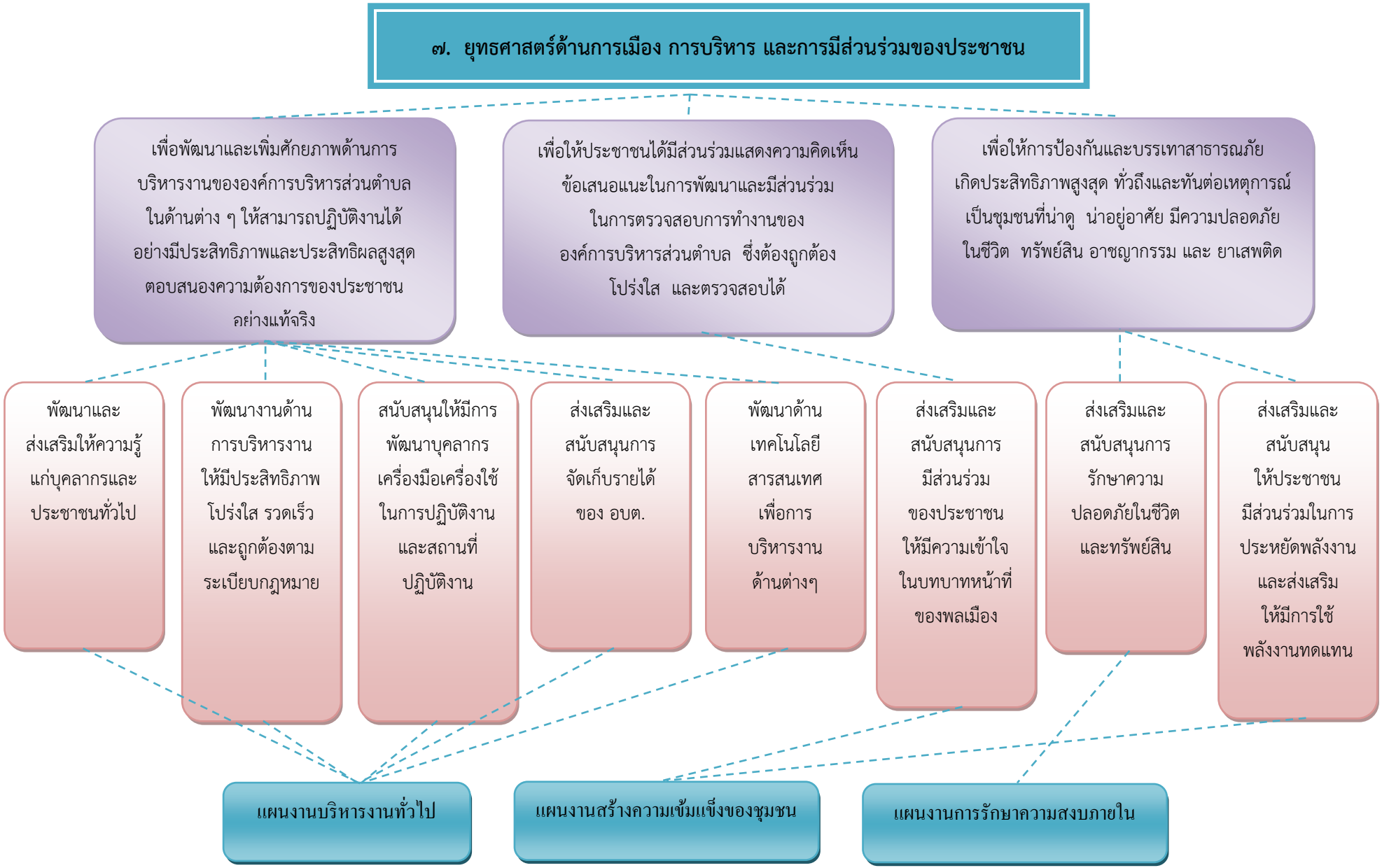

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการสาธารณสุข
เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
มีการป้องกัน ระงับโรคติดต่อ
และโรคไม่ติดต่อทุกประเภท
อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกพื้นที่
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางาน
ด้านสาธารณสุข
ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการ/กิจกรรม
การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดโครงการ/
กิจกรรมอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับ
งานด้านสาธารณสุข
แผนงานสาธารณสุข
(งาน) อนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑) (-)

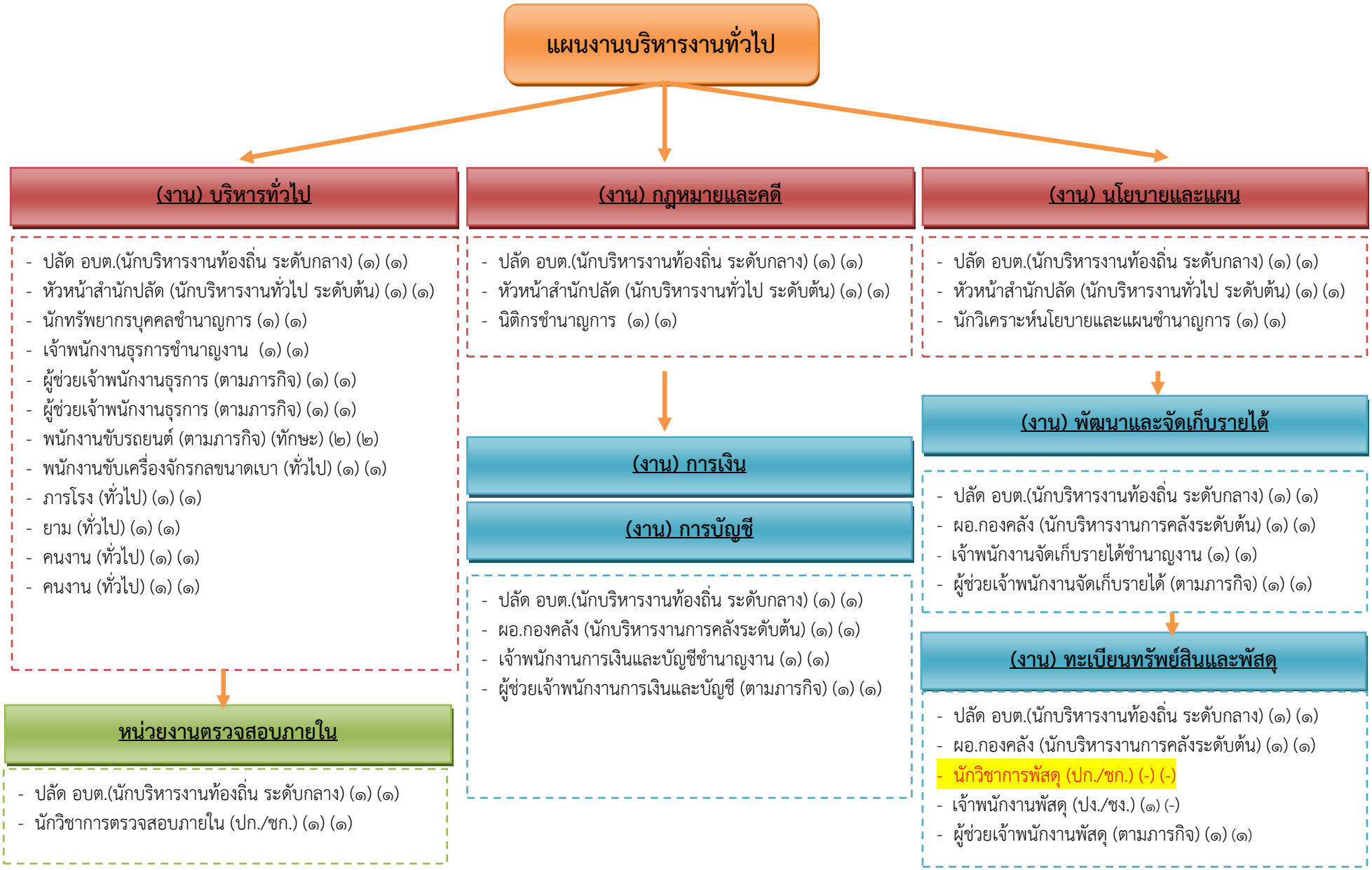
๔. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ พัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้
เพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ การมีงานทำ และสร้างอาชีพนอกฤดูกาล ประชาชนมีรายได้ต่อหัวต่อปีสูงกว่าเส้นความยากจนหรือสองหมื่นบาท มีสถานที่กลางของส่วนรวมในการเพิ่มมูลค่าของผลผลิตทางการเกษตร
พัฒนาและส่งเสริมด้านการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
พัฒนามาตรฐานสินค้าOTOP หรือสินค้าทางการเกษตร
ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร
ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารกองทุนกลุ่มอาชีพและกองทุนอื่นๆ
ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมเพิ่มความรู้ในการพัฒนาอาชีพ
แผนงานการเกษตร
(งาน) ส่งเสริมการเกษตร
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (๑) (๑)

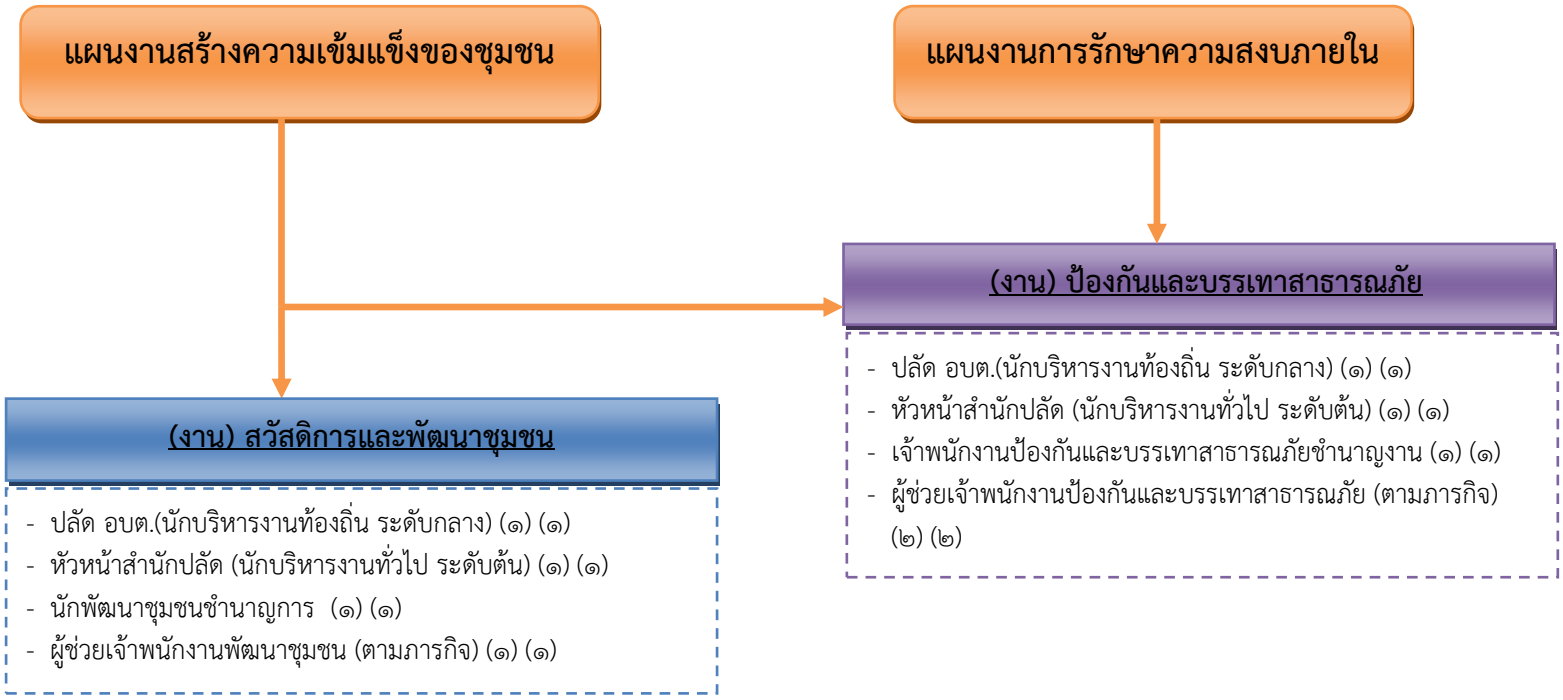

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยว
เพื่อรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สวนสาธารณะ ให้ประชาชนได้รับประโยชน์และอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างมีความสุข
เพื่อให้การใช้พื้นที่สาธารณะ และทรัพย์สิน อันเป็นสาธารณสมบัติ ของแผ่นดิน เป็นไปด้วยความถูกต้อง เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง
จัดโครงการ/กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อม
พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสวนสาธารณะ
จัดกิจกรรมการประชาสัมพันธ์และการให้บริการเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
สนับสนุนการดำเนินการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์และเป็นไปด้วยความถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม
(งาน) ส่งเสริมการเกษตร
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (๑) (๑)
แผนงานการเกษตร
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
(งาน) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑) (-)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (๑) - ครู อันดับ คศ.๑ (๑) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (-) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)


๖ . ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
เพื่อพัฒนาด้านการกีฬาให้ประชาชน เยาวชนและนักเรียนในพื้นที่ มีใจรักการกีฬาและการออกกำลังกาย มีส่วนร่วมในการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ
เพื่อให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์ ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง สตรี เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนา และได้รับโอกาสทางสังคมมากยิ่งขึ้น
ส่งเสริมให้ประชาชน ได้รับโอกาสทางสังคม ที่เสมอภาคและทั่วถึง
สนับสนุนการให้ช่วยเหลือ ด้านสวัสดิการและการพัฒนา คุณภาพชีวิตแก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
สนับสนุนการอบรมสัมมนา หรือจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของประชาชน
ส่งเสริมและส่งเสริม การแข่งขันกีฬา ตลอดจน จัดกิจกรรมสร้างสุขภาพ
ส่งเสริมและสนับสนุน การนำระบบเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต
แผนงานสังคมสงเคราะห์
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
แผนงานเคหะและชุมชน
แผนงานงบกลาง


แผนงานสังคมสงเคราะห์
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
แผนงานเคหะและชุมชน
แผนงานงบกลาง
(งาน) สวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
(งาน) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑) (-)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (๑) - ครู อันดับ คศ.๑ (๑) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (-) - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๓) (๓)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑) (-)
(งาน) ก่อสร้าง
(งาน) ออกแบบและควบคุมอาคาร
(งาน) ประสานสาธารณูปโภค
(งาน) ผังเมือง
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (๑) (-)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)


๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน
เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพด้านการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้
เพื่อให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ เป็นชุมชนที่น่าดู น่าอยู่อาศัย มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน อาชญากรรม และ ยาเสพติด
พัฒนาและส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรและประชาชนทั่วไป
พัฒนางานด้านการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็ว และถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย
สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานด้านต่างๆ
ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง
ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงานและส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานทดแทน
แผนงานบริหารงานทั่วไป
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
แผนงานการรักษาความสงบภายใน


แผนงานบริหารงานทั่วไป
(งาน) บริหารทั่วไป
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (ทักษะ) (๒) (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑) (๑)
- ภารโรง (ทั่วไป) (๑) (๑)
- ยาม (ทั่วไป) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) (๑)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (๑)
(งาน) กฎหมายและคดี
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นิติกรชำนาญการ (๑) (๑)
(งาน) การเงิน
(งาน) การบัญชี
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
(งาน) นโยบายและแผน
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) (๑)
(งาน) พัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
(งาน) ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) (๑) (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (-) (-)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ) (๑) (๑)


แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
แผนงานการรักษาความสงบภายใน
(งาน) สวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (๑) (๑)
(งาน) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (๑)
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (๑) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ) (๒) (๒)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่งและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ปรับปรุงตำแหน่งพนง.จ้างทั่วไปเป็นพนง.จ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	**-ยุบเลิก-** ปรับปรุงตำแหน่งพนง.จ้างทั่วไปเป็นพนง.จ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
๑๕	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม								
๒๐	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
๒๒	นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
๒๓	**เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)**	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	**-ว่างเดิม-**
	กองคลัง (๐๔)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการบัญชี								
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๓๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานผังเมือง								
๓๖	นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-ให้ กสถ. ดำเนินการสอบแข่งขัน
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๖	๔๖	๔๗	๔๘	-	+๑	+๑	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารพันชาลีได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้ อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

การจัดองค์การที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยองค์ประกอบปัจจัยทางด้านการจัดการทุกประการ ทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด แม้ว่าจะมีปัจจัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมืออย่างพร้อมเพรียงแล้วก็ตาม หากขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้ว การดำเนินงานขององค์การอาจไม่สามรถดำเนินการไปได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ความเป็นโลกาภิวัตน์ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานบริหารทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานนโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการเกษตร งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การบริหารงานบุคคล

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงานเป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้มีประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ได้ประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างในสังกัด ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ (ปรากฏตามประกาศแนบท้ายนี้)

****

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี
เรื่อง ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

****

ตามมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ทั้งนี้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมบูรณ์ กูดน้อย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพันชาลี

ภาคผนวก