



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่
อำเภอสะวางหา จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓-๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘-๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐-๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖-๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘-๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ฯ	๒๓-๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕-๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
- ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ประกอบกับมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ คือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จะมีผลกระทบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องการจัดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตรากำลัง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งรายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการจัดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไผ่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๑.๑. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มี ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยไผ่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จึงได้จัดปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณ งานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา ส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง มีหลักการและเหตุผลที่จะต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท.เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยไผ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๖ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านชำรุดและมีฝุ่นละออง
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ถึงทุกหมู่บ้าน
- กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอในการให้บริการ
- โทรศัพท์สาธารณะมีไม่ถึงทุกหมู่บ้าน
- วัชพืชปกคลุมผิวน้ำ บริเวณคู คลองส่งน้ำ ทำให้การระบายน้ำสู่พื้นที่การเกษตรไม่

สะดวกและเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขายผลผลิตทางการเกษตรได้ในราคาต่ำ
- ประชาชนมีอาชีพรับจ้างทั่วไป ไม่นั่นคง มีรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- เกิดการว่างงานตามฤดูกาล ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริม
- ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องตามวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อนำมาเพิ่มผลผลิต

ให้สูงขึ้น

- ประชาชนขาดอาคารยุงฉางเก็บ และลานตากผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ต้องรีบ

ขายพืชผล ราคาที่ได้จึงต่ำ

๓. ด้านสังคม

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านเกิดการชำรุดเสียหาย ซึ่งเป็นแหล่งความรู้และ

ข่าวสารจากภาครัฐและเอกชน

- ขาดวารสารและหนังสือที่เป็นประโยชน์สำหรับเยาวชนและประชาชนทั่วไป
- ขาดป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ
- ผู้ปกครองขาดความเอาใจใส่บุตรหลาน เกิดการจับกลุ่มมั่วสุ่มยาเสพติด
- ขาดกิจกรรมที่จะช่วยส่งเสริมการใช้เวลาว่างเกิดประโยชน์ของเยาวชนในหมู่บ้าน
- มีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะจ่ายเป็นเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ

ผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชน ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการบริหารงานปกครองตามระบอบ

ประชาธิปไตย

- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ส่งเสริมการคมนาคม และการบริการสาธารณสุขปึกในตำบล
- สนับสนุนการก่อสร้างถนน คสล. ถนนดินลงลูกรัง สะพาน
- จัดให้มี ไฟฟ้าสาธารณะ
- ประสานการขยายโทรศัพท์สาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่
- ทำการขุดลอกคู คลองส่งน้ำเพื่อให้ความสะดวกแก่ประชาชนผู้ใช้น้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการขยายผลผลิตทางการเกษตรสู่ตลาดที่กว้างขึ้น
- ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ ภายหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอาชีพแก่ประชาชน
- สร้างอาคารเก็บ และลานตากผลผลิตทางการเกษตรเพิ่ม เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ด้านสังคม

- ทำการปรับปรุง ซ่อมแซมที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ที่เกิดการชำรุดเสียหายให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้
 - สนับสนุนส่งเสริมให้มีสถานที่ให้ความรู้และหนังสือเพียงพอกับเยาวชนและประชาชนทั่วไปที่สนใจ
 - จัดทำป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์เพิ่มจากเดิมที่มีอยู่
 - ส่งเสริมกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างเยาวชนและครอบครัว
 - ส่งเสริมการใช้เวลาว่างเกิดประโยชน์ของเยาวชนในหมู่บ้านทางด้านนันทนาการ
- ด้านกีฬา
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเรื่องงบประมาณเพื่อเป็นการช่วยเหลือในด้านเบี้ยยังชีพ แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- จัดทำเอกสารเผยแพร่บทบาทหน้าที่ในการบริหารงานปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่อง
- เสริมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้ทันสมัยเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รมรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนร่วมกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เพิ่มปริมาณต้นไม้ยืนต้น และไม้ดอกไม้ประดับในเขตตำบลห้วยไผ่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค **SWOT** เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก **SWOT** ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลห้วยไผ่ มีระบบชลประทานและคลองไหลผ่าน ประชาชนจึงสามารถทำการเกษตรได้ทั้งปี
๒. ตำบลห้วยไผ่มีถนนใช้ในการคมนาคมและการขนส่งพืชผลทางการเกษตรครอบคลุมทั้งตำบล
๓. ประชาชนมีวิถีชีวิตคล้ายคลึงกัน ขนบธรรมเนียมประเพณีแบบอย่างเดียวกันและเป็นสังคมชนบททั้งตำบล จึงไม่เกิดปัญหาเหลื่อมล้ำกันทางสังคม
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีโครงสร้างการบริหารที่ไม่ซับซ้อน มีการแบ่งงานเป็นสัดส่วน มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีการนำระเบียบ กฎหมายมาใช้เป็นหลักยึดทำให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ตำบลห้วยไผ่ มีคูคลองสายยาวและคลองเล็กคลองน้อยเป็นจำนวนมาก ทำให้ในการพัฒนาคูคลองให้ได้มาตรฐานจึงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๒. ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรส่วนใหญ่เป็นถนนที่ผ่านนา ไร่ สวน ซึ่งมีสภาพเป็นลูกรัง จึงมักเกิดปัญหาเสียหาย เป็นหลุม เป็นบ่อในช่วงฤดูฝน
๓. ระดับการศึกษาของประชาชนในตำบลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการพัฒนา
๔. หน่วยงานด้านการให้บริการสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ
๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายโดยคนในท้องถิ่นและใกล้เคียง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีงบประมาณในการพัฒนาตำบลอย่างจำกัด

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนในการส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการและเร่งรัดการขยายเขตพื้นที่ชลประทานส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงแหล่งเงินทุน ยกย่องราคาสินค้าเกษตรและการพัฒนาระบบประกันสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์จังหวัดอ่างทอง ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ได้กำหนดกลยุทธ์ การเสริมสร้างให้ประชาามีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสมและพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน
๓. หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นชุมชนน่าอยู่
๔. นโยบายของรัฐบาลให้ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้มีโอกาสในการจำหน่ายสินค้า และบริการนักท่องเที่ยวสูงขึ้น

อุปสรรค (Therat)

๑. โครงสร้างประชากรกลุ่มผู้สูงอายุมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ เช่น ใช้จ่ายด้านสุขภาพ เบี้ยยังชีพ ที่อยู่อาศัย
๒. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค บริโภค เช่น น้ำมัน ข้างสาร อาหารแห้ง ยารักษาโรคฯ

๓. ความผันผวน ความไม่มีเสถียรภาพด้านราคาสินค้าเกษตรในตลาดโลกทำให้เกษตรกรประสบภาวะความเสียหายอยู่ตลอดเวลา
๔. ภาวะของอุณหภูมิโดยเฉลี่ยของโลกสูงขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงเกิดภาวะโลกร้อนอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผลให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง เป็นต้น
๕. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองในระดับชาติ ส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจฐานราก และทำให้เกิดความแตกแยกกันทางสังคม

สรุปผลการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในตำบลห้วยไผ่ และการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ได้ดังนี้

๑. ตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาระบบส่งน้ำระบายน้ำในพื้นที่ทำการเกษตรให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนามีน้ำสำหรับทำนา และถนนที่ได้มาตรฐานสำหรับขนส่งพืชผลทางการเกษตร ซึ่งจะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพของประชาชน และจะส่งผลให้เศรษฐกิจของตำบลห้วยไผ่ มีแนวโน้มที่ดีในอนาคต
๒. ตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยการสนับสนุนระบบการศึกษาสนับสนุนการให้บริการด้านสาธารณสุข ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพื่อนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพและเป็นชุมชนน่าอยู่
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ควรพัฒนาและส่งเสริมระบบการบริหารจัดการขององค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

วิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

วิสัยทัศน์ (vision)

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่

“ชุมชนเข้มแข็งน่าอยู่	สาธารณสุขปลอดภัยการครบครัน
ใส่ใจสุขภาพอนามัย	ร่วมใจรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
การศึกษามีคุณภาพ	มุ่งมั่นบริการประชาชน”

พันธกิจ (mission)

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน และครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. พัฒนาการจัดการศึกษา การกีฬา สาธารณสุข และสังคมเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงและยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนาและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๖. พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๗. พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการบริหารตำบลแบบบูรณาการ

องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านพัฒนาทางการสาธารณสุข
๖. ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน หย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๖. ให้ความคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดินจะมีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้ประโยชน์สูงสุด
๗. ส่งเสริม สนับสนุน กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ส่งเสริม สนับสนุน จัดให้มีตลาดเพื่อจำหน่ายสินค้าภายในตำบลส่งเสริม สนับสนุน การท่องเที่ยวภายในตำบล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ถูกกำหนดด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เมื่อวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และภารกิจที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ตลอดจนกฎหมายอื่น จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้ทุกตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

๑ สำนักงานปลัด

๒ กองช่าง

๓ กองคลัง

๔ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมากในส่วนราชการทุกส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายในการบริหารงานภายในส่วนราชการทุกส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป ดังนั้นเมื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม อาจจะไม่เหมาะสมกับการลักษณะการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและคุณภาพงานในอนาคต โดยเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่ใกล้เคียงที่มีปริมาณและภารกิจคล้ายกัน ได้ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2557	พนักงานอบต.	พนักงานจ้าง
อบต. จำลอง	4	16,300,000	24	5
อบต. บ้านพราน	4	23,337,000	30	5
อบต. ศรีพราน	4	18,000,000	25	3

เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่สามารถรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการ จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ และค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น อบต. จะกำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่สำนักงานปลัด เป็นต้น

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</p> <p>๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๑ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ</p> <p>๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน</p> <p>๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๖ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๑ งานทะเบียนพาณิชย์</p>	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ การเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ การพัสดุ</p> <p>๒.๓ การทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ สถิติการเงินและการคลัง</p> <p>๒.๕ การตรวจสอบบัญชี</p> <p>๒.๖ การพัฒนารายได้</p> <p>๒.๗ การจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๘ การซ่อมบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>๒.๙ กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p>๒.๑๐ แผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ การเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒.๒ การพัสดุ</p> <p>๒.๓ การทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ สถิติการเงินและการคลัง</p> <p>๒.๕ การตรวจสอบบัญชี</p> <p>๒.๖ การพัฒนารายได้</p> <p>๒.๗ การจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๘ การซ่อมบำรุงรักษาพัสดุ</p> <p>๒.๙ กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p>๒.๑๐ แผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <p>๓.๒ งานไฟฟ้าถนน</p> <p>๓.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา</p> <p>๓.๕ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.๖ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <p>๓.๒ งานไฟฟ้าถนน</p> <p>๓.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๔ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา</p> <p>๓.๕ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.๖ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</p>	
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p> <p>๔.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p> <p>๔.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบหมายให้

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาและนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณ ต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวันและธุระส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)

ดังนั้น เวลาการทำงานทั้งหมดต่อปี คือ

$$(๒๓๐ \text{ วัน} \times ๖ \text{ ชั่วโมง} \times ๖๐ \text{ นาที}) = ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

- เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย x ปริมาณงาน
- จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปีหารด้วย เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี
(๘๒,๘๐๐)

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกำหนดตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ

การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ประกอบด้วยการประเมินต่างๆ ดังนี้

๑. ความรู้ ความสามารถ จำแนกออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ ความรู้ความสามารถด้านกฎหมายและระเบียบราชการ

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการในตำแหน่ง หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและคล่องแคล่ว หรือความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน

๓. สมรรถนะ (การประเมินพฤติกรรมการทำงาน)

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไว้ในแผนพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจจะใช้วิธีการใดหรือหลายวิธีได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานในและนอกสถานที่ การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อที่จะให้พนักงานส่วนตำบลนำความรู้ที่ได้รับนำกลับมาพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑. สถานะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการ ความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. การสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง ๓ ปี

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
๔. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

- ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 ๑. หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๒. หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๔. หลักสูตรประธาน/รองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๕. หลักสูตรรองประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๖. หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๗. หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาฯ อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
๑. หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๒. หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๔. หลักสูตรบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๗. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๘. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๐. หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๓. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็กเล็กฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๔. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๑๕. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
 ๑๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
 ๑๗. เพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากร อบต. ทั่วไป
 ๑๘. พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้ที่ทำทองที่ ทองถิ่น
 ๑๙. หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไผ่ ขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน