



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม
อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจึงประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสุวัชร ศรีเพชรพุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบรอบระยะเวลาการใช้งานในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานและการจัดเตรียมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นี้ขึ้นมา

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดบ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจะดำเนินการ	๑๑
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
- ตารางแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- ประมวลจริยธรรม
- ข้อมูลการคำนวณแสดงปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม อำเภอดงหลวง จังหวัดพิจิตร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง จากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัดพิจิตร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจกรยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารตำบลกระโสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหของจังหวัดพังงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนการคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดว่า ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการพัฒนาตำบลกระโสมขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบดูแลเป็นจำนวนมากและประชาชนในตำบลมีการตั้งถิ่นฐานกระจายไปตามพื้นที่ต่างๆ ของตำบล ทำให้มีความต้องการได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตำบลกระโสมในช่วงที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลกระโสมได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีปัญหาและความต้องการหลายประการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมยังไม่สามารถแก้ไขให้บรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในส่วนที่เป็นปัจจัยภายในองค์การเองและปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม จนทำให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ในการดำเนินงานพัฒนาตำบลกระโสมในแต่ละปี องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในตำบลกระโสม ที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมในแต่ละปี โดยสอบถามเป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ปัญหาและความต้องการที่ประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมแก้ไขและตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลกระโสมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ จากผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ตำบลกระโสม และความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ปัญหาเกี่ยวกับการก่อสร้างถนนที่มีความมั่นคงแข็งแรง และสามารถใช้งานได้ทุกฤดูกาล ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงในหมู่บ้านต่างๆ โดยเฉพาะหมู่บ้านบริเวณต่างๆ เนื่องจากถนนภายในตำบลบางส่วนเป็นถนนลูกรังและถูกทำลายได้ง่ายทั้งจากการใช้งานและการได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการสัญจรในหลายหมู่บ้านได้รับความเดือดร้อน ราษฎรในพื้นที่จึงมีความต้องการให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังดังกล่าวเป็นประจำทุกปีและดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก หรือถนนลาดยางเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงและสามารถใช้การได้ตลอดทุกฤดูกาล

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับการก่อสร้างระบายน้ำขึ้นใหม่ เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านบางสายยังไม่มีระบายน้ำ และซ่อมแซมระบายน้ำเดิมที่มีปัญหาในการใช้งาน เพื่อให้ระบายน้ำเสียและน้ำทิ้งภายในชุมชนไหลได้โดยสะดวกและไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อชุมชน

(๓) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ถนนบางสายภายในหมู่บ้าน ยังไม่มีระบบไฟฟ้าสาธารณะทำให้การสัญจรไปมาของประชาชนในเวลากลางคืนไม่มีความปลอดภัยเท่าที่ควร ประกอบกับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมมีจำนวนจำกัด ทำให้การดำเนินงานในแต่ละปีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง

(๔) การขยายระบบประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกครัวเรือนในหมู่บ้านนอกจากนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินกิจการประปาของตำบลกระโสม ยังพบว่า บางหมู่บ้านคุณภาพน้ำดิบที่นำมาใช้ยังมีปัญหา โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนที่น้ำประปาจะขุ่นข้นจนไม่สามารถใช้อุปโภคบริโภคได้

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น หลายปัญหานั้นว่าเป็นปัญหาเรื้อรังและเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี ถึงแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวทุกปีก็ตาม แต่ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ บุคลากรและเครื่องมือที่มีอยู่ จึงทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่งเท่านั้นและยังมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้ปัญหาดังกล่าวบรรเทาลงและหมดไปในที่สุด แต่ทั้งนี้ แนวโน้มการพัฒนาในอนาคตในประเด็นดังกล่าวนี้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจะเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหามาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาทิเช่น การปรับปรุงซ่อมแซมผิวถนนให้มีสภาพใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกช่วงฤดู ซ่อมแซมและก่อสร้างคุ้ระบายน้ำเพื่อให้ น้ำไหลได้สะดวก ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและอาชญากรรมต่างๆ และดำเนินการขยายเขตประปาให้ทั่วถึงครบทุกครัวเรือนเพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำไว้สำหรับอุปโภค บริโภค

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจระหว่างสมาชิกในกลุ่มและสร้างอำนาจต่อรองกับพ่อค้าคนกลางยังไม่เกิดผลและไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังคงทำการเกษตรเชิงเดี่ยวที่ไม่ได้เน้นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเท่าใดนัก กลุ่มอาชีพหรือกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีอยู่เดิมก็จะมีเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

(๒) ราคาผลผลิตตกต่ำ และมีความผันผวน เนื่องจากความไม่แน่นอนของสภาวะอากาศ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหายและเกษตรกรได้รับผลกระทบตามมาในเรื่องของหนี้สิน และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรดังกล่าว

ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมประสานกับหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงบประมาณและจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบล รวมทั้งในอนาคตได้มีแนวคิดที่จะทำให้ตำบลกระโสมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในตำบลกระโสมมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นโอกาสให้กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลกระโสมได้มองเห็นช่องทางในการหาอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้มากขึ้นรวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในการจัดหาตลาดรองรับผลผลิตหรือสินค้าชุมชนที่ผลิตได้ให้สามารถจำหน่ายได้ต่อไป

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหาเด็กและเยาวชน ไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านการศึกษาระดับพื้นฐานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากครอบครัวมีความยากจน ซึ่งส่งผลถึงพัฒนาการและคุณภาพชีวิตของเด็กเล็กดังกล่าว

(๒) ปัญหาการแพร่กระจายของยาเสพติดในพื้นที่ยังคงมีอยู่ โดยส่วนใหญ่มักแพร่กระจายในกลุ่มเด็กและเยาวชน เนื่องจากขาดวุฒิภาวะในการคิดตัดสินใจ

(๓) ปัญหาด้านการพนัน ประชาชนบางส่วนยังติดการพนัน ซึ่งส่งผลให้รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายของครอบครัว ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการโจรกรรม และการประทุษร้ายต่อร่างกาย

ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกเหนือจากการดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมเองแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้การแก้ไขปัญหามุ่งสู่การประสบความสำเร็จมากขึ้น อาทิเช่น การร่วมมือกับศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอตะกั่วทุ่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับพื้นที่ ซึ่งแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินการกิจต่างๆ ในด้านนี้ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ในอันที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชนในประเด็นดังกล่าวนี้ต่อไป

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

(๑) ปัญหาเรื่องข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากรและเครื่องมืออุปกรณ์ในการดำเนินงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจำเป็นต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม ในการดำเนินการพัฒนาตำบลกระโสมให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านของหน่วยงาน ซึ่งบางครั้งการดำเนินงานเกิดความล่าช้าเนื่องจากไม่มีเงินรายได้เข้ามา ทำให้ไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการได้ รวมถึงการที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาคือความต้องการของประชาชนในตำบลได้เพียงบางส่วนจากปัญหาทั้งหมดที่มีอยู่ จนทำให้ประชาชนในพื้นที่บางส่วนมองว่า การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมยังไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดีเท่าที่ควร

(๒) ปัญหาประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจการโครงการต่างๆเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการให้บริการ และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมไม่ทราบถึงปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

(๓) ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง ครอบคลุม เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

แนวโน้มการพัฒนาตำบลกระโสมในยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ มองว่า ในประเด็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คาดว่า รัฐบาลจะมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น โดยการผลักดันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง นักวิชาการ และภาคประชาสังคมที่ต้องการให้รัฐบาลกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเองมากขึ้น การบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบจากประชาชน และหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้ใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชนในตำบลกระโสมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในพื้นที่อำเภอตะกั่วทุ่ง จะต้องร่วมมือและบูรณาการร่วมกันมากขึ้นซึ่งได้มีการหารือร่วมกันระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งในพื้นที่ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อำเภอตะกั่วทุ่งและสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพังงา ในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยและป้องกันการเกิดสาธารณภัยที่อาจจะเกิดขึ้นในพื้นที่ นอกเหนือจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องเตรียมความพร้อมของตนในด้านทรัพยากรต่างๆ ให้เพียงพอต่อการรับเหตุสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างทันทั่วถึง

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) ปัญหาขยะมูลฝอยในหมู่บ้าน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการทิ้งขยะ และการทิ้งขยะไม่เป็นที่ เนื่องจากจำนวนของถังขยะยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของครัวเรือน

(๒) ปัญหาด้านการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ในบางหมู่บ้านมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้นได้ เช่น วัดถ้ำสุวรรณคูหา และวนอุทยานน้ำตกgrammy ทางหมู่บ้านจึงมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวให้มากขึ้น เช่น การสร้างถนน สะพานเพื่อให้การเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวในหมู่บ้านเป็นไปโดยสะดวก การก่อสร้างศาลาที่พักนักท่องเที่ยว การปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ การจัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

(๓) ปัญหาด้านภูมิทัศน์ของครัวเรือน สิ่งแวดล้อมบริเวณครัวเรือนและที่สาธารณะ ยังขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดเท่าที่ควร รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์บริเวณต่างๆยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนดังกล่าวข้างต้น นอกจากที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจะดำเนินการโดยใช้งบประมาณปกติของตนเองแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งงบประมาณอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภายในตำบลกระโสมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือที่เข้มแข็งจากทุกฝ่ายทั้งภาคประชาชนและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลกระโสม รวมถึงการสร้างความคึกคักดีสีห์ของกฎระเบียบของตำบลกระโสมให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ (มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๖๙/๑) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) ซึ่งจากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ให้เป็นภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมสามารถจัดกลุ่มภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังกล่าวออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขอื่น ๆ

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๗) การส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาต่าง ๆ ของประชาชนในตำบลกระโสมดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด เนื่องจากปัญหาและความต้องการของประชาชนไม่มีทางที่จะหมดสิ้นไป ไม่ว่าท้องถิ่นจะดำเนินการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จไปแล้วในหลายเรื่องก็ตาม แต่ก็จะมีปัญหาและความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาแทนที่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องทราบถึงสถานการณ์ของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ตรงจุดใดของปัญหาหรืออยู่ในช่วงใดของกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ผลการพัฒนาท้องถิ่นที่ผ่านมาเป็นอย่างไรและจะต้องก้าวต่อไปอย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้

นอกจากนี้ ยังจะต้องทราบถึงปัจจัยคุกคามและโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่นที่เปิดให้ เพื่อให้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดกลยุทธ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการหลีกเลี่ยงกับภัยคุกคามหรือข้อจำกัดที่มีอยู่ และสามารถฉกฉวยเอาความได้เปรียบจากโอกาสที่เปิดให้เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ในการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อการพัฒนาในพื้นที่ตำบลกระโสมขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมสามารถพิจารณาได้จากจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบในด้านต่าง ๆ ของตำบลกระโสม จุดอ่อนหรือข้อด้อยของตำบลกระโสม ข้อจำกัดหรือภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้นและโอกาสจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอยู่หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคการพัฒนา (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

๑. มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง และเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั้งในและนอกประเทศ
๓. มีองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง
๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการจัดประเพณีท้องถิ่น
๕. ประชาชนกับผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกัน
๖. บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
๗. การคมนาคมในพื้นที่ค่อนข้างสะดวกสบาย
๘. คณะผู้บริหารให้ความเป็นกันเองกับพนักงาน

จุดอ่อน

๑. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการบริหารจัดการมีค่อนข้างน้อย
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ประกอบอาชีพ
๓. ฝนตกชุกและค่อนข้างบ่อย
๔. สาธารณูปโภคต่างๆ ไม่เพียงพอความต้องการของชุมชน
๕. บุคลากรโอนย้ายบ่อยขาดความต่อเนื่องในการทำงาน
๖. งบประมาณในการดำเนินงานโครงการต่างๆ มีน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย
๘. ในฤดูฝนถนนลูกรังภายในหมู่บ้าน ตำบล จะมีสภาพชำรุดเสียหาย
๙. การจัดตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีความมั่นคงและต่อเนื่อง
๑๐. บุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจ คนๆเดียวต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน

ក្រុងភ្នំពេញ

នរោត្តមរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

២៤ គ្រូបង្រៀនត្រូវតែប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសិក្សាស្រាវជ្រាវស្របតាមលក្ខណៈពិសេសរបស់សិស្ស៖ ។

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និង រដ្ឋបាលនៃគណៈអនុរដ្ឋលេខាធិការ ២៨ ផ្នែក នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម : ៦

ក្រសួងយុវជន និងកីឡា រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២

ក្នុងចំណោមឧបករណ៍ទាំងនេះ ១០

မဒဒမ္ပဂ္ဂ

ព្រះបាទសីហនុ

២០១២ របស់ ២៩ អង្គការសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា កម្ពុជា ២០១២ ផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់អាស៊ីបូព៌ា ។

ចក្រវាឡស្រីព្រះព្រាហ្មណ៍ ២២

២) កម្មវិធីបង្កើនការចូលរួមរបស់សហគមន៍ក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ

របស់ប្រជាជនខ្មែរក្នុងសង្គមក្រីក្រដែលមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាជាមួយប្រជាជនក្រីក្រនៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀត។

ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន

[illegible][illegible]

ឈ្មោះអ្នកប្រកាស៖ លោកជំទាវ ហ៊ុន ម៉ាណែត

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និង រដ្ឋាករពាណិជ្ជកម្ម

ឧបមាធន៍ពង្រីកប្រការនេះក្នុងក្របខណ្ឌនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនឹងរៀបចំផែនការស្រាវជ្រាវ និងអនុវត្ត។ ១

॥१॥

เป้าหมาย

๑. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลประโสม อย่างเป็นระบบให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อความสะดวกสบายของประชาชน
๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๓. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ซอย ทางเท้า สะพาน คูระบายน้ำ
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. พัฒนาระบบและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
๔. พัฒนาระบบโทรคมนาคม
๕. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๖. พัฒนาที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. เพื่อพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. เพื่อส่งเสริมด้านการตลาด และกระจายรายได้

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสร้างศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง อดทน สามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของตำบลกระโสมให้มีความสวยงามมากขึ้น และมีการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้เป็นที่ยู่งักของนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษา ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
๒. เพื่อให้ประชาชนวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อรักษา และสืบทอดไว้ซึ่งวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
๒. พัฒนากิจกรรมและโครงการต่างๆให้สอดคล้องกัน
๓. ประชากรวัยเรียนได้รู้ถึงหลักศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
๒. พัฒนาการเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริม ปกป้องคุ้มครอง จริยธรรม และวินัยแก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติให้อยู่ในสภาพที่ดีและยั่งยืน
๒. เพื่อพัฒนาฟื้นฟูธรรมชาติให้กลับคืนหรือมีความสวยงามยิ่งขึ้น
๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่า และคุณประโยชน์ของสิ่งแวดล้อมและ

ทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
๒. สภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมได้รับการบำรุงรักษา และฟื้นฟูจากชุมชน
๓. ชุมชนร่วมใจกันอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข คุณภาพชีวิต และสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่าง

มีความสุข

๓. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายและมีสุขภาพดี

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
๒. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมได้อย่างมี

ความสุข

๓. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการจัดการสวัสดิการนันทนาการ
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ
๒. เพื่อพัฒนาการเมืองให้ก้าวหน้า
๓. เพื่อพัฒนาสถานที่ในการปฏิบัติงาน พัฒนาเครื่องมือเครื่องมือให้เพียงพอและทันสมัย

५७

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ ปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในปัจจุบัน (กรกฎาคม ๒๕๖๐) มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๘ อัตรา แบ่งเป็น ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองจำนวน ๘ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างจำนวน ๘ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบลมีคนครองจำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างจำนวน ๑๗ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๒ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๕ อัตรา โดยในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอยู่เป็นระยะ เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้มีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรเข้ามาเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นดังกล่าว นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมยังได้มีการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามหน่วยงานต่างๆ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่างๆ แก่บุคลากรในการประชุมประจำเดือน เป็นต้น ทั้งนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการให้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น

ในการดำเนินงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมต้องดำเนินการตามข้อ ๖ แล้วจะเห็นได้ว่า โครงสร้างส่วนราชการภายในที่จัดตั้งขึ้นยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะรองรับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจมายังองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการมากขึ้น

ในระหว่างการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้ประสบกับปัญหาอุปสรรคในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารงานบุคคลหลายประการ ดังนี้

(๑) โครงสร้างส่วนราชการภายในยังมีไม่เพียงพอกับภารกิจของหน่วยงาน โครงสร้างส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมแบ่งออกเป็น ๑ สำนักงาน ๓ ส่วน ซึ่งแต่ละสำนักงาน/ส่วน มีการแบ่งงานภายในออกเป็นงานต่างๆ ที่ครอบคลุมภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแต่ละสำนักงาน/ส่วนนั้นๆ ในทางปฏิบัติมักจะพบปัญหาอยู่เสมอว่า การจัดตั้งส่วนราชการภายในขึ้นมาใหม่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นมารองรับการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว แต่มีข้อจำกัดในด้านกรอบวงเงินงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน ซึ่งถึงแม้ว่าในปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจะยังไม่สูงมากนักก็ตามแต่งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนงบประมาณในส่วนอื่นมาใช้จ่ายในด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นในกรณีที่มีการจัดตั้งส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากในการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากโดยลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมแล้วยังมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาในหลายๆ ด้าน และประชาชนยังขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ค่อนข้างมาก

ดังนั้น ภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ในกรณีที่จะมีการจัดตั้งส่วนราชการและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นใหม่ ซึ่งอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมก็จำเป็นต้องใช้วิธีการปรับแก้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีให้ส่งผลกระทบต่อบรรณภาพในการพัฒนาอื่นๆ

(๒) **ด้านการบริหารงานบุคคล** มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับปริมาณงานมีมากกว่าจำนวนคนที่มีอยู่ทำให้ต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เพื่อให้มีจำนวนคนเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปัญหาอีกด้านหนึ่งก็คือ ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นจำเป็นต้องสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้ได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติมักจะพบว่าหน่วยงานไม่สามารถสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ครบตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ ดังจะเห็นได้จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ที่มีการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลไว้ทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา แต่มีอัตราว่างถึง ๘ อัตรา โดยเฉพาะสายงานด้านช่าง ซึ่งมีความขาดแคลนค่อนข้างมาก ทำให้ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานและกำลังคนไม่ได้รับการแก้ไขอย่างที่ควรจะเป็น

(๓) **การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้าง** คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลระดับ ๑ ถึงระดับ ๗ ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้นจากที่ได้รับอยู่เดิมอีก ๑ ขั้น โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ได้ส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานเพิ่มขึ้น ถึงแม้ว่าโดยภาพรวมแล้วภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงานไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนักแต่ก็เป็นอุปสรรคต่อการกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นในอนาคต และจะส่งผลกระทบต่อไปยังงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจจะลดลงตามสัดส่วนการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายประจำดังกล่าว

แต่ทั้งนี้ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานจ้างดังกล่าว ก็ยังมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน และคาดว่าบุคลากรจะมีการทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งจะสามารถรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรในหน่วยงานจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

๗.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ได้ประสบในระหว่างการบริหารบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ควรมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ดังนี้

(๑) **การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่มขึ้นใหม่** องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมควรกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติมเฉพาะเท่าที่จำเป็น เพื่อบริหารภาระงานที่มีได้กำหนดให้ส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเป็นการเฉพาะ พร้อมกับกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมิให้เพิ่มสูงขึ้นเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยใช้วิธีการปรับแก้กำลังคนที่มีอยู่เดิมและอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการที่กำหนดขึ้นมาใหม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่มีอยู่

(๒) การบริหารงานบุคคล ควรเพิ่มความพยายามในการสรรหาบุคลากรให้เข้ามาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบ โดยอาจดำเนินการรับโอน (ย้าย) ข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท.ต่อไปแล้ว

(๓) ในกรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายประจำที่เพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นให้สูงขึ้น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวกับการปรับอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า งบประมาณเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในปีงบประมาณต่อไปจะต้องมีไม่ต่ำกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา ดังนั้น การเพิ่มอัตราค่าจ้างใหม่ ๆ ในอนาคตจึงเป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมจำเป็นต้องเร่งสรรหาบุคลากรมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างให้ครบทุกตำแหน่ง พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้นโดยลำดับ เพื่อให้สามารถรองรับกับภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นได้อย่างเป็นอย่างดี

୦୭

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรือ งานด้านการเงิน

๓. ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด อบต. มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น

๑๑ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ได้แก่

๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา
๑.๘ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๙ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๑๑ คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๒ อัตรา

สำหรับภารกิจหน้าที่งานในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัด อบต. แบ่งเป็น ๗ งาน ที่สำคัญ ดังนี้

(๑) **งานบริหารทั่วไป** มีลักษณะงานที่เกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคลากร งานการประชาสัมพันธ์ งานการประชุม งานติดตามและเร่งรัดการดำเนินงาน งานกิจการสภา อบต. ครอบคลุม รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) **งานนโยบายและแผน** รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต. การจัดทำข้อบัญญัติ อบต. และข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การวิเคราะห์โครงการ งานวิชาการ ระบบข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศของ อบต. การรายงานข้อมูลด้านแผนงาน/โครงการและงบประมาณผ่านทางอินเทอร์เน็ตให้แก่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและผู้กำกับดูแล ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๓) **งานกฎหมายและคดี** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการจัดทำร่างข้อบัญญัติ อบต. ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ อบต. งานรับ ดำเนินการเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ งานตรวจสอบความถูกต้องของการขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติก่อนการบังคับใช้ งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบัญญัติ อบต. ต่าง ๆ และงานนิติกรรม/สัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๔) **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** รับผิดชอบในงานด้านการอำนวยความสะดวกและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือและฟื้นฟูผู้ที่ได้รับภัยต่าง ๆ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

(๕) **งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม** รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมอาชีพ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๖) **งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดการประชุมและจัดทำระเบียบวาระการประชุม งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน งานวิชาการและเผยแพร่ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

(๗) **งานอนามัยสิ่งแวดล้อม** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. **กองคลัง** มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ได้แก่

๑.๑ นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๒ อัตรา

สำหรับภารกิจและหน้าที่งานในความรับผิดชอบของกองคลัง แบ่งออกเป็น ๕ งาน ที่สำคัญ ดังนี้

১৭

เมื่อวิเคราะห์ถึงภาระงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองช่างแล้ว จะเห็นว่ามีตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว อีกทั้งมีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ ตำแหน่ง จึงเห็นควรยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบและเป็นตำแหน่งว่าง เพราะฉะนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว จึงสามารถให้ตำแหน่งนายช่างโยธาและผู้ช่วยนายช่างโยธาปฏิบัติหน้าที่แทนได้ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่แทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่

๑.๑ นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๒ นักวิชาการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๓ ครู (ค.ศ.๑)	จำนวน ๑ อัตรา
๑.๔ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา

สำหรับการกิจและหน้าที่งานที่กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น ๓ งาน ที่สำคัญ ดังนี้

(๑) **งานบริหารการศึกษา** รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานแผนงานและวิชาการ งานภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน งานภารกิจถ่ายโอน โครงการอาหารเสริม(นม) งานภารกิจถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานนิเทศและประกันคุณภาพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

(๒) **งานกีฬาและนันทนาการ** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา งานส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของเยาวชนและประชาชน งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

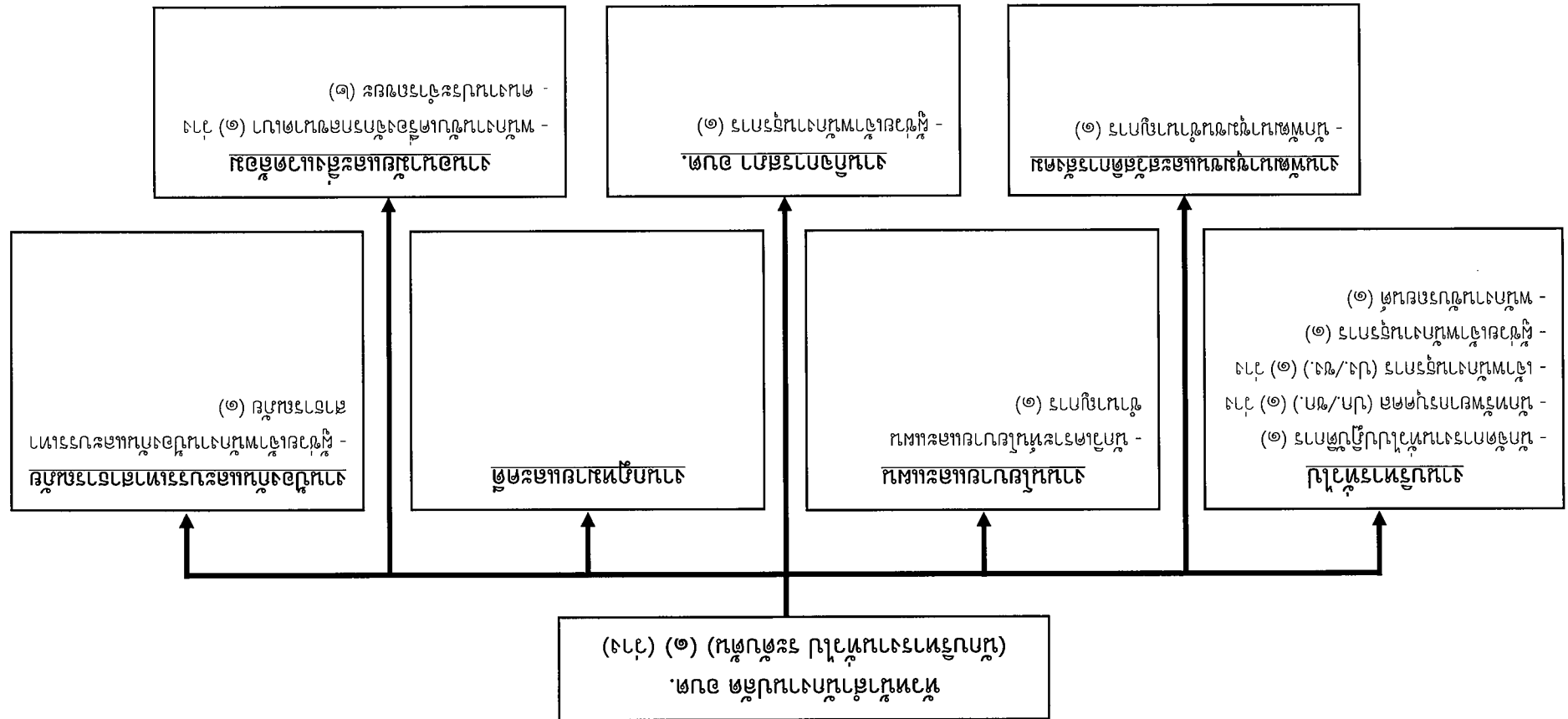
(๓) **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** รับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการทางศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม งานประชาสัมพันธ์ด้านศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น งานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นว่ากองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลัง ๔ ตำแหน่ง แต่มีผู้ปฏิบัติงานอยู่เพียง ๓ ตำแหน่ง คือ นักวิชาการศึกษา ครู(ค.ศ.๑) และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ส่วนตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น เป็นตำแหน่งว่าง เมื่อวิเคราะห์ถึงภารกิจและปริมาณงานแล้ว จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม ประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ในตำแหน่งดังกล่าวแล้ว

ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងសមាជិកគណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត

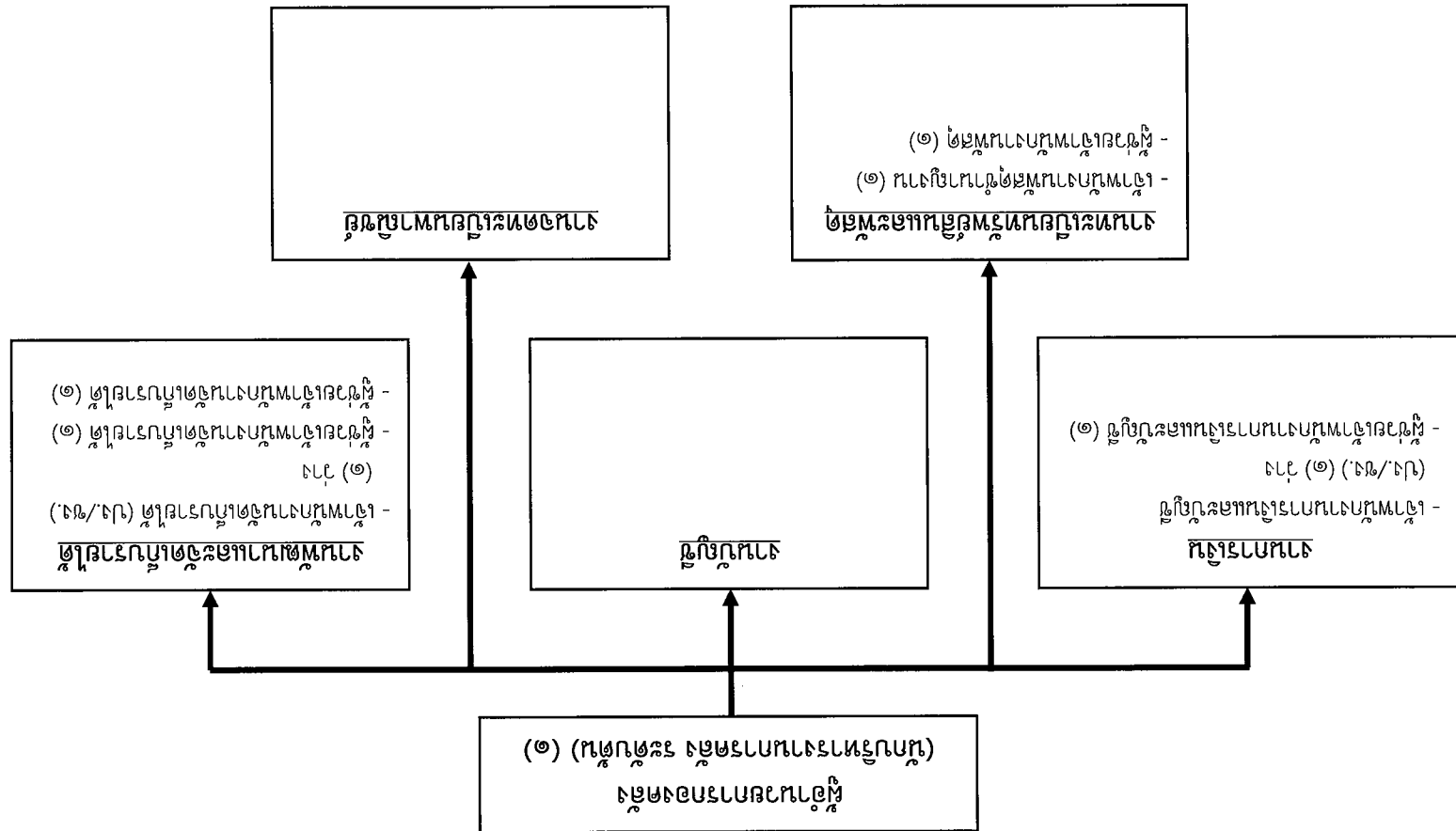
កម្ពុជាបានរៀបចំកម្មវិធីបង្កើនការស្រាវជ្រាវ និងការអភិវឌ្ឍន៍បច្ចេកវិទ្យា ក្នុងវិស័យកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដើម្បីជួយដល់កសិករ និងអ្នកផលិតផលកសិកម្ម ក្នុងការកែលម្អផលិតផល និងការកាត់បន្ថយការបាត់បង់ប្រសិទ្ធភាពផលិតផល។

และงบประมาณประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

[illegible]

កង្វះបរិមាណផ្លែឬដើមឈើ ២ម្ភិកាសកលក្នុងម្ភិកាសកល

១	-	២	-	-	១	-	-	-	-	-	-	១	ក្រសួង
គណៈ	ក្រុម	ប្រធាន	នាយកដ្ឋាន	ខ្សែ	ក្រសួង	ក្រសួង	គណៈកម្មាធិការ	នាយកដ្ឋាន	នាយកដ្ឋាន	នៃ	នៃ	ក្រុម	ក្រសួង
	នាយកដ្ឋាន			ក្រុម			នាយកដ្ឋាន			ក្រសួង			



ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางจุฑาทิพย์ คงสมบูรณ์	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖๕๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	สำนักงานปลัด อบต. พนักงานส่วนตำบล	-	๓๔-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
		ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔			๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นายจิรพัฒน์ ล้นนุ้ย	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวคณิศร ทองวล	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๗		-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางสาวจากรุณ บุญเนื่อง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-	
	นางสาวนิตยา ดังเอียด	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๐	นายสุพจน์ ภูมิรักษ์	ปวช.	-	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	
๑๑		-	-	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นายรวมพันธ์ กอบกิจ	ปวส.	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๕,๖๘๐	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายทรงพล ศิริตัน	ป.๔	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	นายธัญชัย เชื้อกุล	ป.๔	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล											
๑๕	นางสาวบุญจิรา สุกแสง	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๔๘,๑๖๐
๑๖	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นางสาวจิระวดี ยี่แสง	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖๙๒๐x๑๒)	-	-	
๑๘	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๙	นางสาวชนิษฐา พงละแอ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๔๔๐	-	-	
๒๐	นางสาวแก้วกาญจน์ ขยันกิจ	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	
๒๑	นางสาวศิริพร คำเชื้อ	ปวส.	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๘,๔๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวจิราวรรณ ทับทอง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล											
๒๓	นายประสงค์ คงน่วม	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐๗๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๔	-	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	-	-	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	นายปราโมทย์ จรจิต	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๗	นางสาวธัญลักษณ์ บัวพันธ์	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๒๘	นายฉัตรมงคล พรหมแก้ว	ปวส.	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๕,๖๘๐	-	-	

[illegible]

៥៥២២០៩	-	-		-	បង្ហាញពីអ្វីដែលបានផ្តល់	-	-	-	-	ដូចសិទ្ធិប្តូរ	មេធាវី ក្នុងនាមរបស់ខ្លួន	២២
	-	-		-	បង្ហាញពីអ្វីដែល					ដូចសិទ្ធិប្តូរ	ច្បាប់របស់ខ្លួន	២២
	-	-		៣'២	និង	៣២០០-១-២២	៣'២			ដូចសិទ្ធិប្តូរ	និងសេវា នៃសេវាខ្លួន	២២
	-	-	(១៣x០៣០'២១)	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	៣០០-២០២២-២០-២២	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	៣០០-២០២២-២០-២២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	សេចក្តីសម្រេចរបស់	២២
ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច ០០៩'២២២	-	-	០១៣'២២២	២'២	(សេចក្តីសម្រេចរបស់)	៣០០-២០២២-២០-២២	២'២	(សេចក្តីសម្រេចរបស់)	៣០០-២០២២-២០-២២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	សេចក្តីសម្រេចរបស់	២២
	-	០០០'២២	០០៩'២២២	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	៣០០-២០២២-២០-២២	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	៣០០-២០២២-២០-២២	-	សេចក្តីសម្រេចរបស់	២២
	-	-	០០០'២២២	-	សេចក្តីសម្រេចរបស់	-	-	-	-	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	២២
	-	-	០០០'២២២	-	(សេចក្តីសម្រេចរបស់)	-	-	-	-	២'២	សេចក្តីសម្រេចរបស់	២២
២២២២២២	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច / ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច
	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច			ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច			ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច			ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច

[illegible]

ឧបមេធាវីនៃតុលាការសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញបានស្នើសុំឱ្យសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញបញ្ជូនឯកសារទាំងនេះទៅសមាជិកនៃក្រុមការងារស្រាវជ្រាវរបស់អង្គជំនុំជម្រះសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីពិនិត្យឯកសារទាំងនេះ និងបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារទាំងនេះ។ ឯកសារទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជូនទៅសមាជិកនៃក្រុមការងារស្រាវជ្រាវរបស់អង្គជំនុំជម្រះសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីពិនិត្យឯកសារទាំងនេះ និងបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារទាំងនេះ។

ក្រសួង រដ្ឋបាលស្ថាប័នស្រុកស្រីសោភ័ណ

កង្កែបក្រ កង្កែបក្រខ្មៅ កង្កែបក្រខ្មៅ កង្កែបក្រខ្មៅ កង្កែបក្រខ្មៅ

[illegible]

ប្រាក់រៀន ៧៥០០០ រៀល ទទួលបាន ៧៥០០០ រៀល ប្រាក់បញ្ញើ ៧៥០០០ រៀល ប្រាក់បញ្ញើ ៧៥០០០ រៀល

[illegible][illegible]

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโสมได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม และได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโสม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
