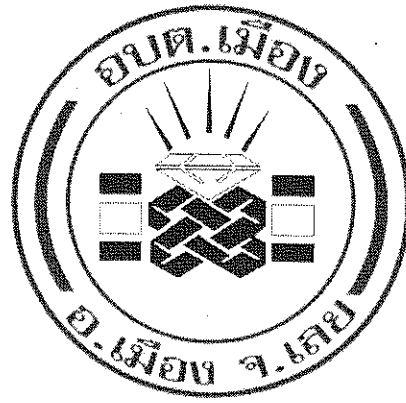




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

สำนักปลัด
งานการเจ้าหน้าที่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกอัตราตำแหน่งที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติตามภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	6
5. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	9
6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	16
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	17
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	18
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	24
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	29
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	36
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	41
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	42

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

.....

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.จังหวัดเลย) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.จังหวัดเลย) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเมือง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพและขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ในกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร
- 2.3 ขาดที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- 2.4 ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- 2.5 ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ
- 2.6 ปัญหาต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรสูง

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรค ระบาดต่าง ๆ ที่เกิดตามช่วงฤดูกาลต่าง ๆ

4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- 4.3 ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

5.2 ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนยังไม่ได้มาตรฐานที่ดี

5.3 ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนกับภาครัฐต่ำ

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

6.1 ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกป่าทดแทน และขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่า

6.2 คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

6.3 การใช้เคมีเพื่อการเกษตรทำให้ดินเสื่อม, น้ำเสีย

6.4 ปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่ทางการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูฝน

7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

7.2 งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

7.3 ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการบริการประชาชน

8. ปัญหาอื่น ๆ

8.1 ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนและสวนส่งเสริมสุขภาพประชาชน

8.2 ปัญหาชุมชนไม่มีการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคลอง, สร้างถนนคสล. ถนนลูกรังเพื่อการเกษตร วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง คสล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ด้านการประกอบอาชีพ

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

2.5 จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่ออกสู่ท้องตลาด

2.6 ควบคุมราคาสินค้าและอุปกรณ์ทางการเกษตร

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกหนอง คลองส่งน้ำ บึงที่มีอยู่ เพื่อกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- 6.3 จัดทำฝายกั้นน้ำ

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 7.3 อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วม ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยวิเคราะห์ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินการตามภารกิจ ทั้ง 7 ด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ในการดำเนินการตามภารกิจ สรุปได้ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีกองช่างรับผิดชอบงานในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน

3. มีแผนที่ตำบลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่

2. การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง

3. การบำรุงรักษาทางบกไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ

อย่างชัดเจน

2. มีหน่วยงานอื่น ๆ กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลเมืองที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. มีการฝึกอบรมบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่จากส่วนราชการอื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

2. เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณ

จำนวนมาก

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา 68 (4))

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา 16 (10))

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (2))

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา 16 (5))

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพผู้สูงอายุ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้หมู่บ้านในเขตตำบลเพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง
2. ไม่มีการสร้างสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อำเภอ และจังหวัดเลย ให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
2. นโยบายรัฐบาลให้งบประมาณเบี้ยยังชีพให้ผู้พิการ ผู้สูงอายุในตำบลอย่างทั่วถึง
3. ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลเลย
4. ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอเมืองเลย และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
2. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- การผังเมือง (มาตรา 68 (13))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. มีการแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง และมีแผนการฝึกอบรม และฝึกทบทวนอาสาสมัครทุกปี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. องค์การไม่มีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยในเขตตำบล
2. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดการขยะในเขตตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงาน สถาบันตำรวจภูธรเมืองเลย ให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในการเดินทางช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
2. นโยบายด้านการพัฒนาสังคมของรัฐบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. กระแสอิทธิพลแห่งนิยมจากต่างประเทศ หรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทำให้สังคมเปลี่ยนไป

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา (68 (6))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10))
- การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
2. มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
3. มีการสนับสนุนการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การประกอบอาชีพทางด้านการเกษตรเพื่อให้นักท่องเที่ยวรู้จัก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตตำบล
2. ขาดการส่งเสริมการจัดให้มีตลาด

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเลยได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติและพัฒนากการท่องเที่ยว
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองเลย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรและพัฒนากการท่องเที่ยว
3. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอเมืองเลย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและ
กิจกรรมที่หน่วยงานจัด

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17 (12))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. สภาพพื้นที่ในเขตตำบลไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเนื่องจากเป็นชุมชน
ขนาดเล็ก

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดของถนนในเขตพื้นที่
การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือจัดให้มีสถานที่กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา 67 (8))

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

- การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))

- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา 17 (18))

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และจังหวัดทุกปี

2. มีการสนับสนุนประเพณีของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

3. มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. องค์กรยังไม่ได้มีการปฏิบัติเป็นรูปธรรมในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬาตามภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี
3. ประชาชนมีความสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การจัดการการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงานสังกัดที่ดำเนินการจัดการศึกษาอยู่แล้ว

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**จุดแข็ง (Strength=S)**

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
4. องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่บริการประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่และไม่ให้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
3. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546

- มาตรา 16,17 และ 55 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

1. ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัด อบต.
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 5 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 7 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 22 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 17 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 85 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ กรณีมีการปฏิบัติงานบางส่วนเพิ่มขึ้นอาจใช้วิธีเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานจ้างให้มาช่วยปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง และวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด อบต. ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ งานกฎหมายและคดี งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานตรวจสอบภายในและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโภค และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8.1 โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจที่จะดำเนินการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบภายใน	1. สำนักงานปลัด 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบภายใน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานธุรการ 3. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 4. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานธุรการ 3. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการ 4. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมารอกรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัดฯ								
2. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
6. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
7. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
8. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
9. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
10. นักปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
11. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
12. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
13. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
14. เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
15. พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
กองช่าง								
16. พนักงานช่าง	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
17. พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
18. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	ถ่ายโอน
รวม	19	21	21	21	+2	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
19. ผู้ช่วยนิติกร	1	1	1	1	-	-	-	
20. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
21. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
22. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
ประเภทผู้มีทักษะ								
23. พนักงานขับรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
24. คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
25. คนงานประจำรถขยะ	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
26. พนักงานดับเพลิง	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
27. นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
28. คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
29. คนงานทั่วไป	0	2	2	2	+2	-	-	ว่าง
กองคลัง								
30. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
31. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
32. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
33. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
34. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
35. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
36. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองเจ้าพนักงาน								
37. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
38. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
39. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
40. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
41. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	26	31	31	31	+5	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
42. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
43. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
44. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
45. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
46. คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
กองช่าง								
47. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
48. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
49. พนักงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
50. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
51. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
52. ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
53. ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
54. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
55. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
56. คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
57. คนงานทั่วไป	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
รวม	15	19	19	19	+4	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองการศึกษา								
58. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
59. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
60. ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.1)	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
61. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
62. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
63. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
64. คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
65. คนงานทั่วไป	0	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
รวม	12	14	14	14	+2	-	-	
รวมทั้งหมด	72	85	85	85	+13	-	-	

[illegible]

THE FUTURE OF THE FUTURE

[illegible]

งบการเงินรวมของมูลนิธิส่งเสริมศิลปาชีพในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คิดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	กองคลัง (04)															
32	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	431,400
33	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	342,720
34	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	342,720
35	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	244,320	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	275,040
36	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,360	259,440
37	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	225,720	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	254,280
38	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	1	1	240,480	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,280	248,280	264,600
	ลูกจ้างประจำ															
39	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	221,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	244,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
	ประเภทผู้มีความรู้															
40	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	210,720
41	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	210,720
42	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	137,880	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	155,160
43	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		1	1	139,200	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,840	156,840
44	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		1	1	140,520	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,160	158,160
45	ผู้ช่วยจนท.จัดเก็บรายได้		1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	127,080	137,520
46	ผู้ช่วยจนท.จัดเก็บรายได้		1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	149,280
47	ผู้ช่วยจนท.การเงินและบัญชี		1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	149,280
	รวม	-	16	14	3,355,440	16	16	16	+2	-	-	117,600	132,000	137,160	3,473,040	3,742,200

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563					
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
48	คนงานทั่วไป		3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000					
	กองช่าง (05)																					
49	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560					
50	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	221,760	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320					
	ลูกจ้างประจำ																					
51	พนักงานสูบน้ำ		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-		ถ่ายโอน			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																					
52	ผู้ช่วยจนท.บันทึกข้อมูล		1	1	150,240	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,600	156,240	162,480	169,080					
53	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	148,560	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280					
54	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ		1	1	140,520	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,160	152,040	158,160					
55	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	140,520	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,160	152,040	158,160					
56	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	127,080	132,240	137,520					
57	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	-	138,000	1	1	1	+1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่าง				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
58	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000					
59	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง				
	รวม	-	15	13	2,094,480	15	15	15	+2	-	-	49,080	55,680	57,120	2,143,560	2,199,240	2,256,360					

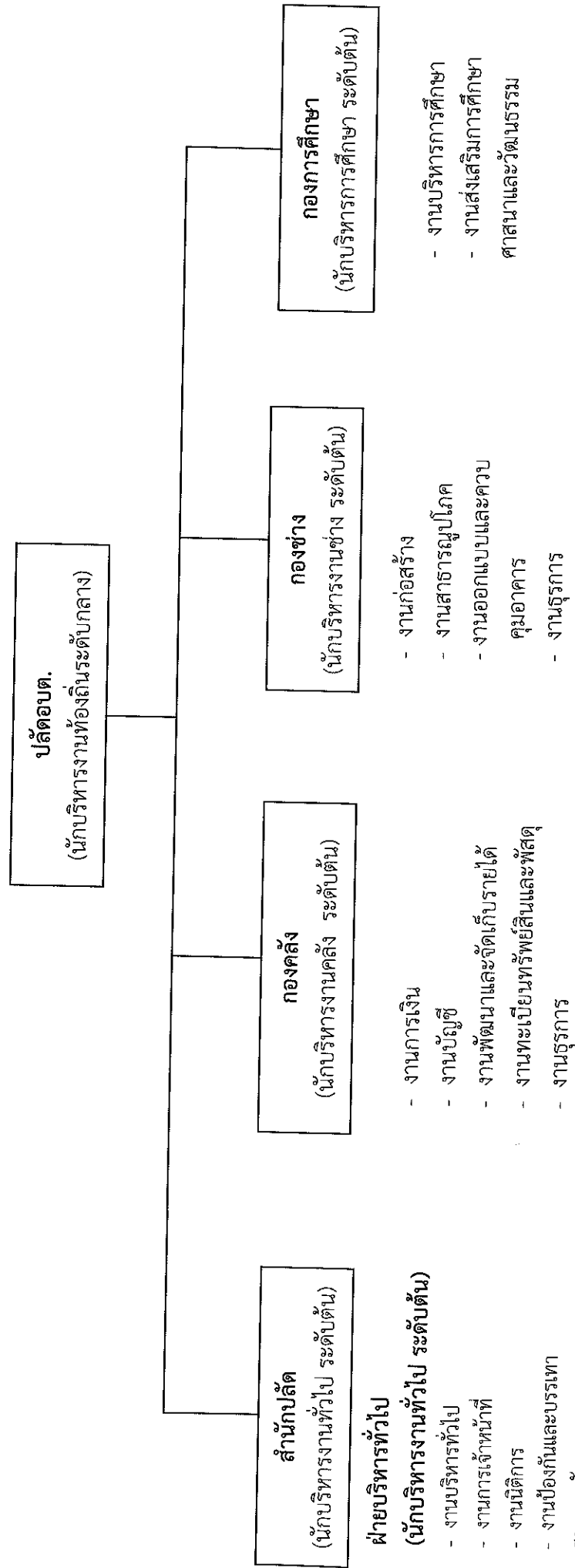
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
60	กองการศึกษา (08)																	
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	
61	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	
62	ครู	คศ.1	5	5	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
63	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	210,000	1	1	1	-	-	-	7,560	8,400	8,760	217,560	225,960	234,720	
64	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	136,800	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,320	148,080	154,080	
65	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
66	ผู้ช่วยจพงธุรการ		1	-	138,000	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
67	พนักงานจ้างทั่วไป																	ว่าง
	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
68	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
(4)	รวม	-	14	12	1,499,760	14	14	14	+2	-	-	38,400	45,240	46,440	1,538,160	1,583,400	1,629,840	
(5)	รวมทั้งสิ้น	-	85	72	14,349,060	85	85	85	+13	-	-	433,080	480,240	493,440	14,782,140	15,262,380	15,755,820	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%																	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														2,956,428	3,052,476	3,151,164	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														17,738,568	18,314,856	18,906,984	
(9)	รวม														23.46	23.07	22.68	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 = 75,600,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 = 79,380,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 = 83,349,000 บาท

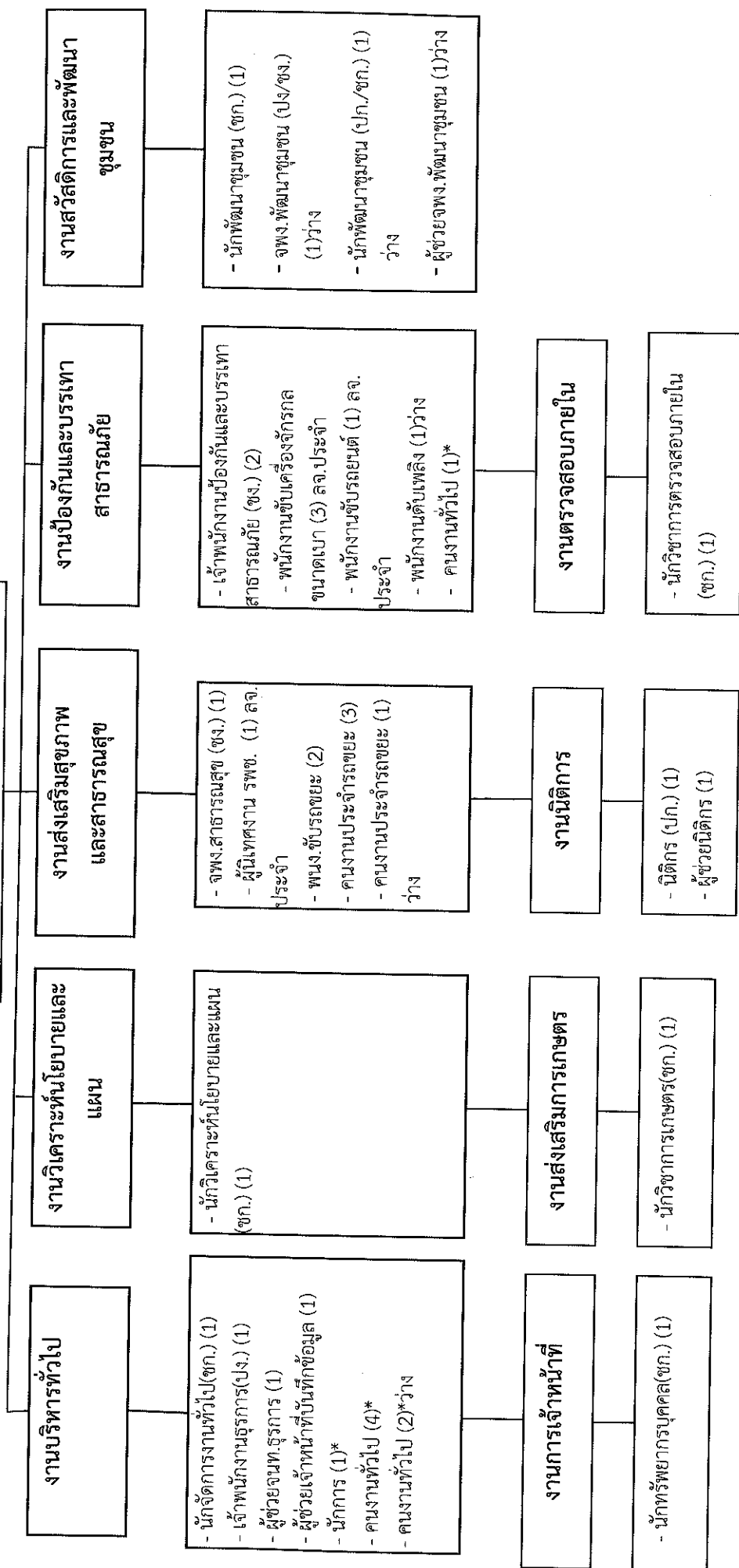
10. โครงสร้างและระดับตำแหน่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง



โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (1)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	2	-	-	2	6	-	-	2	3	-	5	11	8	39

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ.) (1)
- ผู้ช่วย จันท.พัสดุ (1)
- ผู้ช่วยจันท.บันทึกข้อมูล (1)

งานธุรการ

- ผู้ช่วยจันท.ธุรการ (1)

งานการเงิน

- เจ้าพนักงานเงินและบัญชี (ชง.) (1)
- จพง.การเงินและบัญชี (1) ลจ.ประจำ
- คนงานทั่วไป (1)*
- ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี (1)ว่าง

งานบัญชี

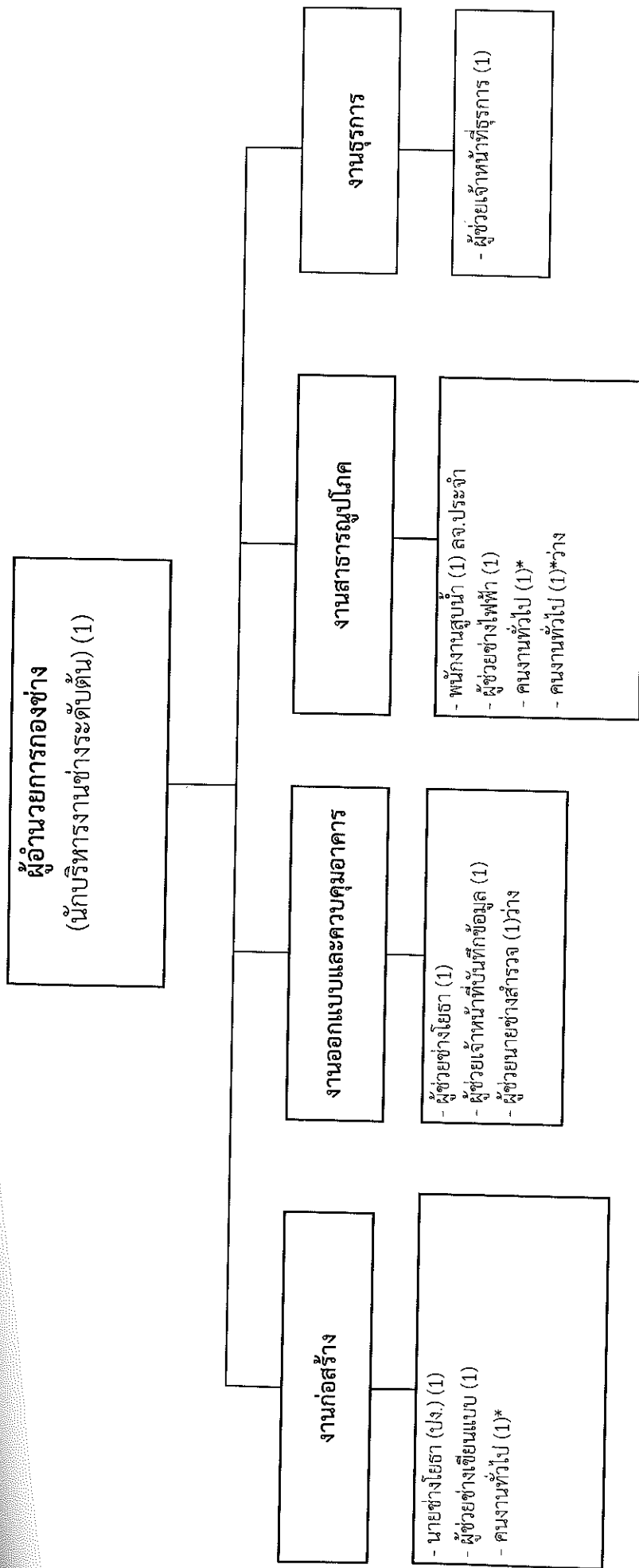
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (1)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) (1)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) (1)
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)ว่าง
- คนงานทั่วไป (2)*

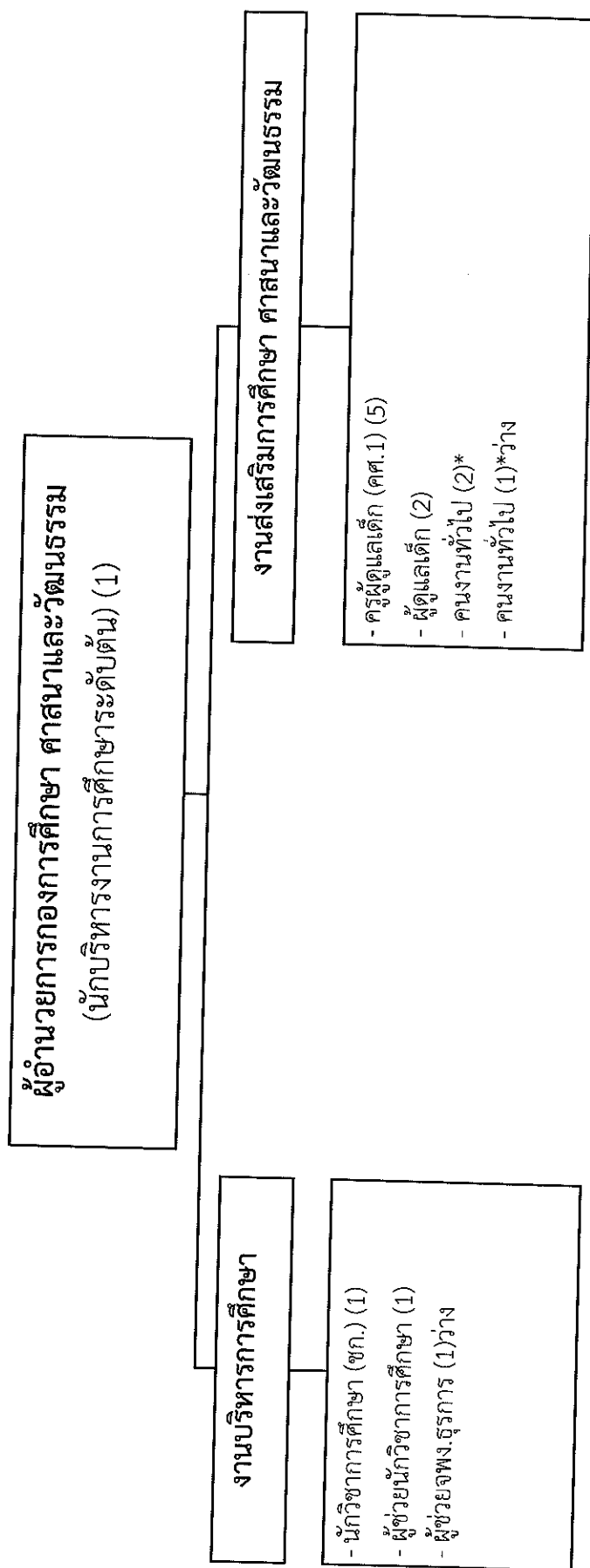
ระดับ	อำนวยความสะดวก			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	2	-	-	1	3	-	1	8	3	19

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	6	3	12

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	4	3	14

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ตามแผนการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งวิธีการพัฒนา คือ การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร นั้น จะกำหนดให้ครบทุกสายงาน และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง ไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมือง เมื่อได้รับการอบรมได้ความรู้ หรือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับงานโดยให้สรุปเพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้ศึกษา เรียนรู้

4. จัดให้มีการศึกษาต่องานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือ การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นผู้ให้บริการประชาชนในพื้นที่ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เสมอภาค โดยอำนวยความสะดวกและปรับปรุงกระบวนการลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มี
ความคล่องตัว รวดเร็ว ใช้การติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานและการค้นหา
ข้อมูลและติดตามข้อมูลข่าวสาร หนังสือราชการจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
และเพื่อใช้ในการบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศรายงานข้อมูลโปรแกรมต่าง ๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่น ให้ดำเนินการ

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กร โดยศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้
อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในทุกมิติและตัวชี้วัด

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมือง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย