



รายงานผลการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
แผน อัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ปีงบประมาณ (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ประกาศใช้ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	๑. จัดทำ ฐานข้อมูล บุคคล ให้ ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุง โครงสร้าง และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. การวางแผน อัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจ เป้าหมาย	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- มติ ก.อบต.บุรีรัมย์ ใน การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบล ชุมแสงประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผล บังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๒.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา	บุคลากรได้รับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	งานการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดส่วนตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	- ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการท้องถิ่นประเภทอื่น เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๗ ดังนี้ <u>๑ ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา -นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา -นักสันทนการ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
						<u>๒ ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา ข้อมูล ณ เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๗ ยังไม่มีผู้ประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งว่าง ดังกล่าวแต่อย่างใด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๓.ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน อย่าง โปร่งใส เที่ยงธรรม	ร้อยละของ บุคลากร ได้รับ การ ประเมินไม่ ต่ำกว่าระดับ ดี	๑.พนักงาน ส่วน ตำบล ๒.พนักงานครู ส่วนตำบล ๓.พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดส่วน ตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑ เม.ย. และรอบ ๑ ต.ค. พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับ การ ประเมินครบทุกคน และผลการ ประเมินไม่ต่ำ กว่าระดับ ดี ประกอบด้วย -พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ ราย -พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๑๒ ราย -ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ราย -พนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ ราย -พนักงานจ้าง (ประจำศูนย์เด็กเล็ก) จำนวน ๑๐ ราย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๔.ประกาศ คุณธรรมและ จริยธรรม	ร้อยละของ บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม	๑.พนักงาน ส่วน ตำบล ๒.พนักงานครู ส่วนตำบล ๓.พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดส่วน ตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-พนักงานทุกคนรับทราบ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม -พนักงานทุกคนรับทราบ แนวทางการ ดำเนินงาน ตามคุณธรรม จริยธรรม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๕. การรักษา วินัย	ร้อยละของ บุคลากรไม่ ถูก ลงโทษ ทางวินัย	๑.พนักงาน ส่วน ตำบล ๒.พนักงานครู ส่วนตำบล ๓.พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดส่วน ตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ทุกคนรับทราบมาตรการ ทางวินัยและ หลักเกณฑ์ ทางวินัย

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๖.จัดทำ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ประกาศใช้ แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เสร็จสิ้น ภายใน เดือน กันยายน ๒๕๖๖	๑. จัดทำ ฐานข้อมูลบุคคล ให้ถูกต้องเป็น ปัจจุบัน ๒. ปรับปรุง แผนพัฒนา บุคลากรให้ เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงใน ปัจจุบัน ๓. การวาง แผนพัฒนา บุคลากรให้ เหมาะสมกับ ภารกิจ เป้าหมา	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดส่วน ตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	- มติ ก.อบต.บุรีรัมย์ ใน การประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) - เทศบาลตำบลอุดมธรรม ประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ให้มีผล บังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๗. ประชาสัมพันธ์แผนการฝึกอบรม	ร้อยละของบุคลากรรับทราบหลักสูตรการอบรม	๑.พนักงาน ส่วนตำบล ๒.พนักงานครู ส่วนตำบล ๓.พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดส่วนตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	ทุกคนรับทราบแผนการฝึกอบรมทั้ง ปีงบประมาณของแต่ละตำแหน่ง ตามหลักสูตรต่างๆ
๘.โครงการ ๕ ส. ภายในสำนักงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑.พนักงาน ส่วนตำบล ๒.พนักงานครู ส่วนตำบล ๓.พนักงานจ้าง	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดส่วนตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	มีสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีขึ้น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินการ
๙. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การเลื่อน ระดับ ในระดับ ที่สูงขึ้น	บุคลากรได้เลื่อนระดับทันตามระยะเวลาตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดไว้	งานการ เจ้าหน้าที่สำนัก ปลัดส่วนตำบล	-ไม่มี	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑. พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑ ราย ดังนี้ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ

สถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง มีการรวบรวมสถิติการถือครองตำแหน่งอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาล ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๑ ประเภทบริหารท้องถิ่น				
๑.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	-	
๑.๒ รององค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒ ประเภทอำนวยการ				
๒.๑ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๒ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	๑	
๒.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	-	
๒.๗ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตรและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)	๑	-	๑	

ประเภทตำแหน่ง/ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบอัตรากำลัง	การครองตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		หมายเหตุ
		มี	ไม่มี	
๓ ประเภทวิชาการ				
๓.๑ นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	๑	
๓.๒ นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	-	
๓.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	
๓.๔ นิติกร	๑	๑	-	
๓.๕ นักวิชาการคลัง	๑	๑	-	
๓.๖ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	
๓.๗ นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑	
๓.๘ นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	-	
๓.๙ นักวิชาการศึกษา	๑	๑	-	
๓.๑๐ นักสันตนาการ	๑	-	๑	
๓.๑๑ นักพัฒนาชุมชน	๒	๒	-	
๓.๑๒ นักวิชาการเกษตร	๑	๑	-	
๓.๑๓ นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	๑	
๔ ประเภททั่วไป				
๔.๑ เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	
๔.๒ เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	-	
๔.๓ เจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	-	
๔.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	๑	
๔.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	
๔.๖ นายช่างโยธา	๑	๑	-	

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ชุมแสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๘ ราย

พนักงานส่วนตำบล ๑๗ คน

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๒ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๗ คน

พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ คน

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น
๖๘ ราย

พนักงานส่วนตำบล ๑๐ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ คน

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง สิ่งที่สำคัญที่ถือเป็นปัจจัยส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ การดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายตามแผนฯ นั้น คือ มีแผนการดำเนินงานที่สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เป็น เรื่องของกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

๑. การไม่สอดคล้องกันในหัวข้อที่จะพัฒนา เช่น การส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกไม่ตรงกับ ตำแหน่งหรือหน้าที่ของแต่ละคนเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนา บุคลากรไม่สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้งานได้

๒. การดำเนินการตามแผนพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจาก ในช่วงที่จะจัดโครงการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆอาจมีกิจกรรมอื่นๆ แทรกในช่วงนั้นทำให้ต้อง เลื่อนออกไปทำให้กระทบแผนทั้งระบบ

๓. บุคลากรขาดการใส่ใจในการพัฒนาตนเอง และเมื่อภายหลังจากการไปเข้ารับการฝึกอบรมแล้วไม่ได้มี การจัดทำสรุปรายงานผลหรือสรุปความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตาม ประเมินผลของการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ต่อเนื่อง

๔. ปัญหาในระบบการพัฒนาบุคลากร เมื่อดำเนินการสำรวจความต้องการในการจัดฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว เมื่อถึงขั้นตอนการจัดฝึกอบรมปรากฏว่าบุคลากรจากสำนัก/กองต่างๆที่แสดงความประสงค์อยากให้อบรม ฝึกอบรมติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้

๕. ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการได้ดีเท่าที่ควร และ ปัญหาบุคลากรขาดการนำความรู้ ระเบียบ กฎหมายใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมตามการ เปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะ

๑. การแก้ปัญหาการจัดฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ต้องแก้ปัญหาโดยการสำรวจ ความต้องการของบุคลากรว่ามีกองใดที่สนใจเข้าร่วมการจัดอบรม หลักสูตรไหนบ้าง และกำหนดหลักสูตรการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด

๒. การแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรได้นั้น จะต้อง ประกาศแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณให้ทุกส่วนราชการ ทราบ และให้หัวหน้าส่วนราชการมาประชุม เพื่อกำหนดตารางการจัดอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อไม่ให้เกิดการจัดกิจกรรมที่ทับซ้อนกัน

๓. การแก้ปัญหาบุคลากรขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง คือหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมการปรับทัศนคติให้ตัวบุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาตนเอง มีความอยากเรียนรู้ ต้องพัฒนาสิ่งใหม่

๔. แนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่บุคลากรในหน่วยงานที่แสดงความประสงค์ให้จัดการฝึกอบรมไว้ แต่เมื่อฝ่ายจัดฝึกอบรมได้จัด โครงการขึ้นแต่บุคลากรที่แจ้งความประสงค์ไว้เกิดติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้จะต้องมีการจัดทำบัญชีรายชื่อของบุคลากรที่แจ้งความ ประสงค์ไว้และติดตามให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมตามที่ได้แจ้งความประสงค์ไว้

๕. แนวทางการแก้ไขปัญหากลกระบวนการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ต่างๆที่สำคัญและจำต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ