แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล และตามหนังสือตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงได้ดำเนินการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหลักเกณฑ์และแนวทางข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเป็นไปตามโครงสร้างองค์กรอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และ ความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกจิหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว	๒๖
๘. โครงการสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๐
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๔๕
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	๕๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง	๗๖
๑๔. ภาคผนวก	

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖,๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

โครงสร้างส่วนราชการ และ การแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖)

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์	
๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	
๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๑๑ งานกิจการพาณิชย์	๑.๑๑ งานกิจการพาณิชย์	
๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข	๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข	
๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑.๑๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑.๑๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๑.๑๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑.๑๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
	๑.๑๖ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ	๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ	
๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานการโยธา ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ลงชื่อ

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖)

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	**สำนักปลัด อบต.**	**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการทางสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติการราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ออกเป็น ๑๖ งาน คือ **<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ดีด งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **<u>งานกิจการสภา</u>** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการกิจการสภา **<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์เหรียญจักรพรรดิมาลา การเตรียมการเลือกตั้ง การจัดทำคำสั่งและประกาศต่าง ๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภท และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานกฎหมาย งานนิติการของ อบต. วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ **งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานการข้อบังคับตำบล ด้านงบประมาณ งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์ และงานอินเตอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย **งานสวัสดิการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ **งานพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี **งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ** มีหน้าที่รับผิดชอบงานส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน **งานส่งเสริมการท่องเที่ยว** มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมงานการท่องเที่ยว **งานกิจการพาณิชย์** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านกิจการพาณิชย์ **งานส่งเสริมสุขภาพ** มีหน้าที่รับผิดชอบงานสาธารณสุขและการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ **งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม** มีหน้าที่รับผิดชอบสิ่งแวดล้อม งานสิ่งแวดล้อม **งานจัดการขยะมูลฝอย** มีหน้าที่รับผิดชอบ งานขยะมูลฝอย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	**กองคลัง** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน **งานการเงินและบัญชี** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงิน คงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดทำงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม **งานสถิติการคลัง** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสถิติการคลังวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงิน การคลัง พิจารณาวางหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การเบิก จ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเงินปีการกันเงินไว้จ่ายเหลื่อมปีและการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น ๆ **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่าย วัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานการควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในแบ่งออกเป็น ๗ งาน **งานแบบแผนและก่อสร้าง** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของทางอาคาร เขื่อนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เขียนแผนที่ต่าง ๆ **งานผังเมือง** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติผังเมือง รับผิดชอบตรวจสอบแนวเขต ควบคุมการก่อสร้างตามประกาศผังเมืองทุกประเภท **งานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานด้านสาธารณูปโภค ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ ฯลฯ **งานการโยธา** มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการโยธา **งานสำรวจและออกแบบ** มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสำรวจและออกแบบ **งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่และรับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ งานคุมการเบิกจ่ายพัสดุ การจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายของกองช่างและงานบริหารงานทั่วไป	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา งานบริหารด้านวิชาการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสงเสริมด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ๕ งาน คือ **<u>งานบริหารการศึกษา</u>** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ ส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **<u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันทนาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย **<u>งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</u>** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การส่งเสริมกีฬาและนันทนากร **<u>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u>** มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับเด็กและเยาวชน **<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ งาน จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายพัสดุ งานการเงินและบัญชี การจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย ของกองศึกษา และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๕	**หน่วยตรวจสอบภายใน**	**ตรวจสอบภายใน** หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบวียง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความค้าค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่ง ประกอบด้วยนายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประโยชน์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจ้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน

มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และในการสรรหาสายบริหาร ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายเฉลี่ยของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework)นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการขยายตัวของถนน เส้นบายพาสตะวันตก ทำให้มีการขยายตัวของเมือง การก่อสร้างบ้านเรือนเพิ่มขึ้น

(๒) ปัญหาการขยายโครงข่ายถนน ฝั่งบายพาสตะวันตก

(๓) ปัญหาการวางระบบสาธารณูปโภค ของบายพาสฝั่งตะวันตก

(๔) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก

(๕) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

(๖) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน

(๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

(๘) ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค

ความต้องการ

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภค การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายของชุมชนทั้งฝั่งบายพาสตะวันตกและฝั่งตะวันออก

(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

(๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

(๔) จัดระบบการบำบัดน้ำเสียในชุมชน เพื่อรองรับการขยายของชุมชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ พาณิชย์ การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ

(๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

(๔) ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

(๕) ปัญหาการจัดการระบบท่องเที่ยว ไม่มีการจัดการอย่างต่อเนื่อง ไม่ยั่งยืน

(๖) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
(๒) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
(๓) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร หาสถานที่จำหน่ายสินค้าให้ประชาชนในพื้นที่
(๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและยั่งยืน

๔.๓ ด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอย
(๒) ปัญหาการขนส่งขยะข้ามเขตพื้นที่
(๓) ปัญหาด้านสุขภาพ
(๔) ปัญหาทางด้านการศึกษาขาดบุคลากร ผู้มีความรู้เกี่ยวกับด้านการศึกษา
(๕) ปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู บุคลากรไม่เพียงพอ
(๖) ปัญหาด้านการศึกษาเกี่ยวกับภารกิจเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการการจัดการขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะมูลฝอยและสนับสนุนเตาเผาขยะให้กับหมู่บ้าน
(๒) ดำเนินการตามแผนการจัดการขยะระดับจังหวัด
(๓) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
(๔) ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.รอบรอบเวียง
(๕) หนังสือสั่งการ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับภารกิจเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.)ต้องมีความชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
(๖) ดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษา
(๗) ดำเนินการสรรหาครู บุคลากรให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านคุณภาพชีวิต และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
(๒) ปัญหาด้านความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์และบุคลากรในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
(๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
(๕) ปัญหาการขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์ที่ผลิต
(๖) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
(๗) ปัญหาความยากจน
(๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
(๒) จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
(๔) จัดอบรมส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
(๕) จัดอบรมส่งเสริมการสร้างมูลค่า การบรรจุภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์
(๖) จัดหาแหล่งจำหน่ายสินค้า ตลาดรองรับการจำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์ให้กับประชาชน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

สภาพปัญหา

(๑) การเผาเศษวัชพืชทางการเกษตร เพื่อทำการเกษตรของราษฎร
(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
(๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้ ลดการเผา แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
(๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
(๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
(๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการเมือง - การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ต้องมีองค์ความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้ครอบคลุมทุกด้าน

(๒) งานด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรยังไม่เพียงพอ ประกอบกับงบประมาณรายได้ของ อบต. มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งมาปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ยังขาดอุปกรณ์สื่อทั

(๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๒ ฝั่ง ทั้งฝั่งตะวันออกและตะวันตก โดยมีเทศบาลนครเชียงรายคั่นกลาง

(๕) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๙) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ส่งเสริม การฝึกอบรมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหารายได้ โดยการจัดเก็บภาษี และรัฐบาลจัดสรรรายได้ เพื่อให้ อบต. มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

(๓) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

(๕) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๖) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หากวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่ และตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นรวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

- **วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ การขยายตัวของชุมชนเมือง มีการขยายตัว มีการก่อสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีการวางแนวโครงข่ายถนน ของถนนบายพาสฝั่งตะวันตก ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบล อำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง จุดศูนย์กลางอำเภอเมืองเชียงราย มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวก

จุดอ่อน

ด้วยพื้นที่ของตำบลรอบเวียง มีหมู่บ้านจำนวน ๕ หมู่บ้าน มีลักษณะภูมิประเทศการปกครอง ๒ ฝั่ง ฝั่งทิศตะวันออก จำนวน ๓ หมู่บ้าน และทิศตะวันตก มี ๒ หมู่บ้าน โดยมีเทศบาลตั้งอยู่จุดใจกลางเมืองเชียงราย ฝั่งตะวันตกต้องข้ามเขตเทศบาลนครเชียงราย ไปถึงเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง และประกอบกับฝั่งด้านทิศตะวันตก มีการขยายถนนเส้นบายพาสทิศตะวันตก ทำให้มีการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น ทำให้มีสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัย การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง ยังมีความต้องการ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานอีกจำนวนมาก นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังมีบุคลากรในกองช่างไม่เพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้ เพื่อมาปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเกี่ยวกับ ถนนสาธารณะ รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ท่อเหลี่ยม อาคารสาธารณะ ตรวจสอบโครงสร้างอาคาร ตามพระราชบัญญัติคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน คือวิศวกรโยธา และนายช่างโยธาที่รับผิดชอบด้านนี้ ไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และงานด้านสวัสดิการสังคม , งานสังคมสงเคราะห์ , งานพัฒนาชุมชน , งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ซึ่งมีบุคลากรไม่เพียงพอ ยังคงมีความจำเป็นที่ต้องการตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน เพื่อมากำกับ รับผิดชอบงาน เกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณที่เพิ่มขึ้น และงานด้านบริหารงานทั่วไป , งานกิจการสภา , งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ ๒ คน คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตรา ยังมีความจำเป็นที่ต้องการตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการเพื่อมากำกับ รับผิดชอบงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่มีจำกัดด้านงบประมาณ ต้องคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โอกาส

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถานที่แหล่งท่องเที่ยว หาดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของจังหวัดเชียงราย มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวปีละจำนวนมากอย่างล้นลาม ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่งที่สะดวก ทั่วถึง และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงานพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เพราะเป็น อบต.ที่รายได้จากการจัดเก็บเอง และรายได้ที่ได้รับจาการจัดสรรงบประมาณแต่ละปีจำนวนน้อยจากสถิติงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ (บาท)	รายได้ที่รับจริง (บาท)	+ สูง - ต่ำ(บาท)	คิดเป็นร้อยละที่เพิ่มขึ้น (%)
2563	28,000,000.00	28,170,660.77	+170,660.77	+0.61
2564	28,000,000.00	29,740,109.43	+1,740,109.43	+6.21
2565	28,000,000.00	33,657,463.93	+5,657,463.93	+20.21

รายได้งบประมาณของ อบต.รอบเวียง มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่ และมีข้อจำกัดด้านบุคลากรงานช่าง งานสำนักปลัด

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีลักษณะสังคมเข้าสู่สังคมเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขาย และทำงานกับบริษัทห้างร้าน เอกชน โดยมีลักษณะการไปทำงาน เช้าไปเย็น กลับมาบ้าน ทำให้ประชาชนไม่สนใจเรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองเพราะบริบทของสังคมปรับเปลี่ยนเข้าสู่สังคมเมือง และ ปัจจุบันพื้นที่ของ อบต.รอบเวียง มีการขยายตัวของชุมชนเขตรับผิดชอบของ อบต.รอบเวียง ตามผังเมืองรวมเมืองเชียงราย ที่กำหนดให้เขตพื้นที่ อบต.รอบเวียง เป็นเขตที่อยู่อาศัยการขยายตัวของถนนเส้นบายพาสตะวันตก ซึ่งจะเห็นได้จากการขยายตัวของเมืองมีการขออนุญาตก่อสร้างบ้านเพิ่มมากขึ้นมีประชาชนมาอยู่อาศัยหนาแน่นขึ้น มีความหลากหลายของประชากร มีทั้งประชากรแฝงตลอดมีประชาชน แรงงาน เข้ามาเช่าอยู่อาศัยในพื้นที่เพื่อทำงานในพื้นที่และทำงานในตัวเมือง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดสวัสดิการ สังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจและที่ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นและมีความต้องการ ตำแหน่งนักพัฒนา

ชุมชน มาปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ลักษณะงาน ตามอำนาจ หน้าที่ นโยบายของผู้บริหาร ให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อกฎหมาย

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรม ที่ อบต.จัดโครงการส่งเสริมอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต การติดต่อประสานงานลำบากไม่ได้รับความร่วมมือ และเกิดปัญหาสังคมตามมาคือ ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำต่างพื้นที่

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.รอบเวียงจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง และโดยอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายปกครองท้องที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อย

ในด้านการบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน เวลาเกิดภัยพิบัติสามารถดำเนินการให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที เพราะมีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่

จุดอ่อน

พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นตำบลที่อยู่ใกล้เขตเทศบาลนครเชียงราย ทำให้มีประชาชนแฝง แรงงานต่างด้าวเข้ามาเช่าบ้านพักอาศัย และรับจ้างขายแรงงานในพื้นที่ ทำ ทำให้การจัดระเบียบสังคม ชุมชน ความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบชุมชน ได้ค่อนข้างที่จะอยาก จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสารณภัยไม่เพียงพอ

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีพื้นที่ติดกับเทศบาลนครเชียงราย และตั้งอยู่ใกล้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เวลาเกิดภัยพิบัติ จะร้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่ใกล้เคียงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที สามารถช่วยลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๓) การท่องเที่ยว
(๔) การผังเมือง
(๕) ให้มีตลาด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นพื้นที่ ที่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ แหล่งท่องเที่ยวหาดเชียงราย ที่อยู่ในเขตรับผิดชอบ มีผู้ประกอบการร้านค้า ที่ประกอบการให้บริการอาหาร ให้กับนักท่องเที่ยว และด้วยบริบทพื้นที่ ที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเชียงราย ทำให้การประกอบการ การลงทุน พาณิชกรรม มีแม่น้ำกกไหลผ่าน ทำให้ให้รายได้จากการจัดเก็บเองของ อบต. ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บภาษีการประกอบกิจการการดูดทราย มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง หาดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยว และเป็นแหล่งพาณิชยกรรมแหล่งเศรษฐกิจ ประกอบกับบริบทพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงตามผังเมืองรวมเมืองเชียงรายที่กำหนดให้เขตพื้นที่ อบต.รอบเวียงเป็นเขตที่อยู่อาศัยการขยายตัวของถนนเส้นบายพาสตะวันตกซึ่งจะเห็นได้จากการขยายตัวของเมืองมีการขออนุญาตก่อสร้างบ้านเพิ่มมากขึ้น

จุดอ่อน

ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังขาดแหล่งตลาดในการจำหน่ายสินค้า และมีประชากรที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ มีปัญหาหนี้สิน และยังมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป และไม่มีตลาด แหล่งรับซื้อผลผลิต มีประชาชนมาอยู่อาศัยหนาแน่นขึ้น มีความหลากหลายของประชากร มีทั้งประชากรแฝงตลอดมีประชาชน แรงงาน เข้ามาเช่าอยู่อาศัยในพื้นที่เพื่อทำงานในพื้นที่และทำงานในตัวเมือง ดังนั้นการให้บริการไม่ว่าจะงานด้านการบริการสาธารณ การให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวหาดเชียงราย ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงรายที่อยู่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ดังนั้นจึงมีภารกิจและอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นและมีความต้องการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มาปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ งานด้านบริหารงานทั่วไป งานกิจการสภา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ ลักษณะงาน ตามอำนาจหน้าที่ นโยบายของผู้บริหารให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อกฎหมาย

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหลักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่ให้ความรู้การบริหารจัดการขยะ การคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีการรณรงค์ส่งเสริมการปุ๋ยหมักโดยการทำเสวียนปุ๋ยหมัก และจัดหาวิธีการบริหารจัดการขยะให้กับหมู่บ้าน ในการบริหารจัดการเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นผู้จัดหาเตาเผาขยะให้กับหมู่บ้าน และรณรงค์งดการเผาป้องกันปัญหาหมอกควัน

จุดอ่อน

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวกับเขตเทศบาลนคร ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย อบต.รอบเวียง ไม่มีบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้กับประชาชน เพราะ อบต. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอย ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่น การจัดการขยะ การจัดหาที่ทิ้ง ที่กำจัดขยะ

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัฒน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ทั้ง ๕ หมู่บ้าน มีการการบริหารจัดการขยะ คัดแยกขยะตั้งแต่ในครัวเรือน โดยการทำปุ๋ยหมักจากเสวียน ถังกินแกง ตลอดจนถึงการนำขยะอินทรีย์ไปเลี้ยงสัตว์ และยังมีกลุ่มผู้สูงอายุบ้านหนองด่าน รวมกลุ่มดำเนินงานในคัดแยกขยะรีไซเคิลเพื่อจำหน่าย และในครัวเรือนมีการคัดแยกขยะรีไซเคิล ขายสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน และยังมีกลุ่มผู้สูงอายุนำขยะมาเพิ่มมูลค่า โดยการประดิษฐ์เป็นดอกไม้ ถังประทีป และทำมาใช้ประดับเป็นต้นผ้าป่า

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวังมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนบางครัวเรือนยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การ สนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีของประชาชนตำบลรอบเวียง

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงยังขาดบุคคลกรตามโครงสร้างของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบส่วนงานนี้ ประกอบพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นชุมชนที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมเมือง ทำให้การสืบทอด สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเริ่มจะลดน้อยถอยลง

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษา และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ตลอดจนหนังสือสั่งการ บางภารกิจถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามา รวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิธีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์การบริหารบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นสำคัญ

<u>การวิเคราะห์บุคลากร</u>

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน (Weaknesses)**
๑. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว ทำให้งานบางภารกิจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การขับเคลื่อนงานล่าช้า ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunities)	**ข้อจำกัด (Threats)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้ยเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ	๑. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ๒. บุคลากรในสายงานปฏิบัติ มีความก้าวหน้าในวงแคบ เพราะกำจัดด้วยงบประมาณรายได้และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	**จุดอ่อน (Weaknesses)**
๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ **๔.** ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร **๕.** ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน	๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ยังขาดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ที่รับรอบผิดชอบ งานด้านสวัสดิการสังคม , งานพัฒนาชุมชน , งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ , และยังขาดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานทั่วไป ,งานกิจการสภา ,งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานยังขาดบุคลากรรับผิดชอบตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง และยังขาดบุคลากรที่ต้องมีตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น ของกองช่าง ที่ยังขาดสายงานผู้ปฏิบัติ อีก ๑ ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม คือ นายช่างโยธา และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น ที่ยังขาดสายงานผู้ปฏิบัติและมีความจำเป็นขอกำหนดเพิ่ม คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๔. ภารกิจถ่ายโอน ไม่มีข้อกฎหมายรองรับ หนังสือสั่งการไม่ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลง มักจะถูกหน่วยตรวจสอบทวงติงว่าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ใช่อำนาจหน้าที่ หรือ ไม่มีกฎหมายรองรับ

โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
๑. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๒. มีความใกล้ชิดคุ้ยเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือ การติดต่อประสานงาน ในการทำงานได้ง่าย	๑. ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานบางภารกิจ ยังขัดกับระเบียบข้อกฎหมาย บางภารกิจยังไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ และนโยบายของผู้บริหาร ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต.แบ่งเป็น ๒ ส่วน ฝั่งตะวันออก กับฝั่งตะวันตกโดยมีเทศบาลนครเชียงรายกั้นกลาง มีพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการบริการที่ไม่ทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. ภารกิจอำนาจหน้าที่ ภารกิจถ่ายโอน มีจำนวนมาก และมีความหลากหลายเกินจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น ที่มีอยู่ ๕. เงินรายได้ของ อบต.มีจำนวนน้อย การบริหารงานบุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ. บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๘. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา

๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัฒน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล , กองคลัง ,กองช่าง,กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน **รวมกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๑ อัตรา** ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา มีคนครอง ๑๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ครู อันดับ ค.ศ. ๒ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็กเล็ก ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ,พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในทุกส่วนราชการ ในส่วนราชการ สำนักปลัด ยังขาดบุคลากร จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. เพื่อมารับผิดชอบงานด้านสวัสดิการสังคม , งานสังคมสงเคราะห์ , งานพัฒนาชุมชน , งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ และขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เพื่อมารับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป , งานกิจการสภา , งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกำหนดอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น สายงานผู้ปฏิบัติในส่วนราชการ ๑ ใน ๓ คือ สายวิชาการ ๑ อัตรา สายทั่วไป ๒ อัตรา ปัจจุบันกองช่าง มีผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการ , นายช่างโยธาอาวุโส และยังขาดสายทั่วไป ๑ อัตรา กองช่างจึงขอกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ปง./ชง. และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีผู้ดำรงตำแหน่ง สายงานวิชาการ

คือ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ยังขาดสายงานผู้ปฏิบัติ ๒ คน จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา ซึ่งยังไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีข้อกำจัด ด้านงบประมาณ รายได้ ที่มีจำนวนจำกัด และต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามพะราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นทุกส่วนราชการ ต้องร่วมกันปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

<u>สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง</u>

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ บุคลากร ไม่ตรงกับงานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังถูกกำหนด ระดับของแต่ละประเภท หากจะปรับระดับของสายทั่วไป จาก ชำนาญงาน ไป อาวุโส สายงานประเภทวิชาการ จาก ชก. ไป (ชำนาญการพิเศษ) ชพ. ต้องมีการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อน ซึ่งมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ยุ่งยาก และไม่มีการกำหนดกลุ่มงาน กำหนดฝ่าย ไว้รองรับความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เนื่องด้วยกำจัดด้วยเงื่อนไขภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคล ตามพะราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐

<u>แนวทางในการแก้ไขปัญหา</u>

การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังจัดวางบุคลากรให้ตรงตามแต่ละตำแหน่ง แบ่งงานให้ชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่งตามประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน จัดสวัสดิการการ กระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจ สวัสดิการ นอกการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง กับองค์การบริหารส่วนตำบลริมกก

อบต.ริมกก			**อบต.รอบเวียง**		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	**จำนวน (อัตรา)**		**ส่วนราชการ/ตำแหน่ง**	**จำนวน (อัตรา)**	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	**ตำแหน่งว่าง**		**ตำแหน่งที่มีคนครอง**	**ตำแหน่งว่าง**
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	-	-	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	-
<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	**<u>สำนักปลัด อบต.</u>** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-			
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก.)	๑	-			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	-	๑
คนงาน	๒	-			
<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	**<u>กองคลัง</u>** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	-	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	-	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	-

อบต.ริมกก			อบต.รอบเวียง		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง
<u>กองช่าง</u>			**<u>กองช่าง</u>**		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง.)	๑	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
			วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	ผู้ช่วยนายไฟฟ้า	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๑	-
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>			**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>**		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๑	-
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านริมงาม</u>			<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน</u>		
ครู ค.ศ.๑	๑	-	ครู ค.ศ. ๒	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฟาร์มสัมพันธกิจ</u>					
ครู ค.ศ.๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงกือนา</u>					
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
รวม	**๓๑**	**๕**	**รวม**	**๒๙**	**๒**
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.ริมกก	**๓๖ อัตรา**		**รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.รอบเวียง**	**๓๑ อัตรา**	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖			**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖**		
จำนวน ๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท			**จำนวน ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท**		

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในแขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ภารกิจ อำนาหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

<u>ความคาดหวังระยะสั้น</u>

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ให้แต่ละส่วนราชการ
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ที่มีสถิติปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓. ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
๔. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มขึ้นให้กับส่วนราชการที่มีปริมาณ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น
๕. กำหนดอัตรากำลังของครู พนักงานจ้างจ้าง ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็ก (เด็ก ๑๐ คน : ครู ๑ คน)

<u>ความคาดหวังระยะยาว</u>

๑. ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากระดับต้น เป็นระดับกลาง
๒. กำหนด กลุ่มงาน/ฝ่าย เพื่อรองรับความก้าวหน้า
๓. ปรับปรุงตำแหน่ง ของสายวิชาการ จากชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ
๔. ปรับปรุงตำแหน่ง ของสายทั่วไป จากชำนาญงาน เป็นอาวุโส
๕. กำหนดส่วนราชการ กองสาธารณสุข

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชีการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	***กำหนดเพิ่มงาน
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**งานกิจการสภา**
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานนิติการ	๑.๓ งานนิติการ	ตามยุทธศาสตร์
๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	การพัฒนาของ
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	อบต.รอบเวียง
๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๖
๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์	๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์	การพัฒนาด้านการเมือง
๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	๑.๘ งานพัฒนาชุมชน	และการบริหาร
๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑.๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๑๐ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๑๑ งานกิจการพาณิชย์	๑.๑๑ งานกิจการพาณิชย์	
๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข	๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข	
๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	๑.๑๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๑.๑๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๑.๑๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๑.๑๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑.๑๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
	๑.๑๖ งานกิจการสภา* **	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ	๒.๖ งานบำเหน็จ บำนาญ	
๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๓.๕ งานการโยธา	๓.๕ งานการโยธา	
๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ	
๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐)ฉบับททวน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ที่จะดำเนินการ และตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการการกำหนดตำแหน่ง

➢ **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง** ตามวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง มุ่งการพัฒนาสู่ **“ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวสวยงาม สืบสานวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา การพัฒนาโปร่งใส”** โดยแผนพัฒนาท้องท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ฉบับทบทวน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ของ อบต.รอบเวียง โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ของ อบต.รอบเวียง ไว้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและการสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
๒. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการเกษตร
๓. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและการสาธารณสุข
๔. เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕. เพื่อพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ มีการพัฒนาได้ตามมาตรฐานและทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและความเจริญด้านเศรษฐกิจ ๒. มีแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำพอเพียงทั่วถึงต่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร ๓. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS มีการพัฒนาได้ตามมาตรฐาน ๔. งานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร มีการพัฒนาอย่างมีระบบ	๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะที่ได้รับการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซม หรือบำรุงรักษา ๒. จำนวนของแหล่งน้ำที่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๓. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่มีการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเจริญ เติบโตของท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS ๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนางานด้าน ผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร	๑.มีโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะที่ได้รับการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซม หรือบำรุงรักษา ปีละ ๒ โครงการ ๒.จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตรได้รับการพัฒนา ปีละ ๑โครงการ ๓. มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเจริญ เติบโตของท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS ปีละ ๑ โครงการ ๔.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อ การพัฒนางานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และ งานควบคุมอาคาร ร้อยละ ๗๐	๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง ต่อเติม ซ่อมแซม หรือบำรุงรักษา ทั้งการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานและทั่วถึงครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒.พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร อย่างพอเพียงทั่วถึง ๓.พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS ๔.พัฒนาด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคารให้เป็นไปอย่างมีระบบ

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและ การเกษตร	๑.ประชาชนในท้องถิ่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มองค์กรในท้องถิ่น รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ มีการสร้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพ ๒.สร้างความเข็มแข็งให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเองโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ๓.สถานที่ท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว การท่องเที่ยว ได้รับการพัฒนาและมีการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ๔.ผลผลิตและสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพและมีมูลค่าเพิ่มขึ้น	๑.ร้อยละของประชาชนและกลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่นที่ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพหรือมีอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้ ๒.ร้อยละของจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๓.ร้อยละของครัวเรือนที่ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๔.การเพิ่มขึ้นของจำนวนนักท่องเที่ยว ๕.จำนวนผลผลิตและสินค้าทางการเกษตร ๖.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๗.จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม	๑.มีประชาชนและกลุ่มต่างๆ ในท้องถิ่น ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ หรือมีอาชีพเสริม เพื่อสร้างรายได้ ร้อยละ ๗๐ ๒.กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๓.มีครัวเรือนที่ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๗๐ ๔.มีนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๖๐ ๕.จำนวนผลผลิตและสินค้าทางการเกษตรสามารถจำหน่ายได้เพิ่มขึ้น และมีราคาสูงขึ้น ๖.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๗.มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ปีละ ๓ โครงการ	๑.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาอาชีพให้แก่ ประชาชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มองค์กรในท้องถิ่น รวมถึงกลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ ให้เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับตนเองและชุมชน ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม ๔.ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม และพัฒนาคุณภาพของผลผลิต สินค้า ทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และการสาธารณสุข	๑.จัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐาน คุณภาพการจัดการศึกษา และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีให้ทันสมัย ๒.เด็ก เยาวชน และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ๓.ทำนุบำรุงศาสนา และอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้คงอยู่และสืบสานอย่างต่อเนื่อง ๔.ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข การป้องกันและระงับโรคติดต่อ และการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง	๑.ระดับการประเมินคุณภาพการศึกษา ๒.จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม ๓.ร้อยละของจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๔.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๕.ร้อยละของจำนวนประชากรที่ได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน และมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น	๑.มีระดับการประเมินคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานกำหนด ๒..มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ปีละ ๓ โครงการ ๓.กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๔.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๕.จำนวนประชากรที่ได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน มีสุขภาพอนามัยดีขึ้น ร้อยละ ๗๐	๑.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษา ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรมของเด็ก เยาวชน และประชาชน ๓.ส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศาสนาและอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น ๔.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตและดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคมให้ได้รับบริการและสวัสดิการอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ๒.กิจกรรมด้านการกีฬา และนันทนาการได้รับการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ลานกีฬา และอุปกรณ์การกีฬาอย่างต่อเนื่อง ๓.ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้รับการช่วยเหลือทันเวลาและมีความมั่นคงปลอดภัย ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔.ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาอบายมุข ปัญหาด้านสื่ออิเลคทรอนิกส์ และปัญหาแรงงานต่างด้าวได้รับการแก้ไขอย่างต่อเนื่องและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่นทั้งในและนอกพื้นที่	๑.ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒.ร้อยละของจำนวนผู้ได้รับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ๓.จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม ๔.ร้อยละของจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๕.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๖.ร้อยละของปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๗.จำนวนอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเสียชีวิตทางถนนในพื้นที่ ๘.ร้อยละของปัญหายาเสพติด อาชญากรรม อบายมุข สื่อด้านอิเลคทรอนิกส์ และปัญหาแรงงานต่างด้าว	๑.ประชาชนที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ๒.มีผู้ได้รับสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ตามเกณฑ์ที่รัฐกำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ปีละ ๓ โครงการ ๔.กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ / กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๕.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๖.ปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่ได้รับร้องเรียนได้รับการแก้ไข ร้อยละ ๑๐๐ ๗.จำนวนอัตราการเกิดอุบัติเหตุและเสียชีวิตทางถนนในพื้นที่ลดลง ๘.ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม อบายมุข สื่อด้านอิเลคทรอนิกส์ และปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ได้รับร้องเรียนได้รับการแก้ไข ร้อยละ ๑๐๐	๑.ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม และประชาชนทั่วไป ๒.ส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๓.ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๕.ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม อบายมุข สื่อด้านอิเลคทรอนิกส์ และปัญหาแรงงานต่างด้าว

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	๑.ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืนให้แก่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.แก้ไขปัญหาและการบริหารจัดการขยะ น้ำเสีย มลภาวะ ในพื้นที่อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ๓.สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การลดภาวะโลกร้อน ๔.ป้องกันและลดมลพิษที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชนในท้องถิ่น	๑.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๒.จำนวนการจัดโครงการ / กิจกรรม ๓.ร้อยละของจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	๑.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๒.มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ปีละ ๓ โครงการ ๓.กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ /กิจกรรม ร้อยละ ๗๐	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการอนุรักษ์ คุ้มครอง ฟื้นฟู ดูแล และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์และยั่งยืน ๒.ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย และมลภาวะ ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและแก้ไขไฟป่า หมอกควัน

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๑.บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓.ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมตรวจสอบ และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ๔.พัฒนาปรับปรุงการบริการ สถานที่ปฏิบัติงาน ให้เกิดความสะดวกสบายรวดเร็ว และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย เพื่อรองรับการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง	๑.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ ๒.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๓.จำนวนการจัดโครงการ/กิจกรรม ๔.ร้อยละของจำนวนเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม	๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ ร้อยละ ๗๐ ๒.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๗๐ ๓.มีการจัดโครงการ/กิจกรรม ปีละ ๓ โครงการ ๔.กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ /กิจกรรม ร้อยละ ๗๐	๑.พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓.พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน และสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ๕.พัฒนาและปรับปรุงการบริการ สถานที่ปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุครุภัณฑ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อประชาสัมพันธ์ ในการรองรับการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จะวางจุดยืนในการพัฒนาโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่มที่ ๒ (เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงราย และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งมีการพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุมและทั่วถึงในทุกๆ ด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และคำนึงถึงบริบทการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์และ ความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงภายในประเทศ โดยเฉพาะความเคลื่อนไหวทางการเมืองระดับประเทศที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองการบริหารอย่างรวดเร็วและ ส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ คือ **“ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวสวยงาม สืบสานวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา การพัฒนาโปร่งใส”** และทิศทางในการบริหารจัดการ จึงมุ่งเน้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ด้านการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจภายในตำบล เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มอาชีพ ภาคการเกษตร การเตรียมความพร้อมด้านระบบคมนาคมขนส่งที่ก้าวไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพคน การเสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตำบล นอกจากนี้ ยังต้องมีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหารงาน และส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสามารถสร้างความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางที่ยั่งยืนและเกิดความผาสุขแก่ประชาชนในตำบลรอบเวียง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองท้องถิ่น

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น เป็นการประเมินถึงโอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)
๑. ที่ตั้งของ อบต.รอบเวียง อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเชียงราย และตัวจังหวัดเชียงราย อีกทั้งใกล้สถานที่ตั้งหน่วยงานราชการต่างๆ จึงช่วยให้เกิดความคล่องตัว สะดวกในการติดต่อประสานงานและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ๒. มีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่านและอยู่ใกล้พื้นที่ชลประทาน จึงสามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ดี ๓. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ(หาดเชียงราย) สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว ๔. พื้นที่ของ อบต.รอบเวียง เหมาะสำหรับเป็นที่อยู่อาศัยเนื่องจากไม่ไกลจากตัวเมือง ๕. มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานของ อบต. ชัดเจน ๖. คณะผู้บริหารและบุคลากรทุกส่วนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ๗. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการจัดกิจกรรมด้านประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness : W)
๑. มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายข้าราชการผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบ่อยทำให้การบริหารงานไม่ต่อเนื่อง ๒. อบต.รอบเวียงมีพื้นที่แยกกันเป็น ๒ ส่วนทำให้การติดต่อประสานงานล่าบากเกิดความล่าช้าในการดำเนินการและเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่างๆเนื่องจากกลุ่มเป้าหมายอยู่คนละพื้นที่ ๓. การมีประชากรแฝงทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง ๔. การมีประชากรแฝงอาศัยอยู่และการโยกย้ายของประชากร ยากต่อการควบคุมดูแล มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๕. อบต.รอบเวียงมีพื้นที่ติดต่อกับเทศบาลนครเชียงราย ทำให้เกิดการเปรียบเทียบในการได้รับบริการสาธารณะระหว่าง อปท. ๖. การรวมกลุ่มองค์กรอาชีพในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็งเนื่องจากมีประชากรบางส่วนจากต่างพื้นที่เข้ามาอยู่อาศัยคณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ๗. ความร่วมมือจากองค์กรบางองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นมีส่วนร่วมน้อย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity : O)
๑. อยู่ใกล้ตัวเมืองมีเส้นทางคมนาคมสะดวกสบาย เหมาะสม สามารถขนส่งสินค้าการเกษตรและสามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนและการลงทุนทางเศรษฐกิจ ง่ายต่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ๒. การขยายตัวของเขตเมืองเข้ามาในพื้นที่ทำให้เกิดการพัฒนาภายในตำบล ๓. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน มาตร ๖๖ มาตร ๖๗ และมาตรา ๖๘ กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำและอาจจัดทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างแท้จริง ๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสได้รับการจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ที่สร้างความตื่นตัวและสร้างแรงขับเคลื่อนกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมภาคประชาชนและภาคบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมปฏิบัติ โดยกำหนดให้เป็นกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงพัฒนาสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการประชาชนและบริหารงานตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ๖. นโยบายรัฐ ที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตร ตามแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นให้ชุมชนพึ่งตนเองได้ ๗. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์ เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงบริหารงานตามนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและตามนโยบายภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล เกิดองค์กรที่โปร่งใส และมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชน

ข้อจำกัด (Threat : T)
๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมเนื่องจากอยู่ใกล้สังคมเมือง ทำให้ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยีทำให้เกิดสถานบันเทิงและแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน ๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ผู้ใช้งานส่วนใหญ่ยังทำความเข้าใจได้ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ คลุมเครือไม่ชัดเจน ๔. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ๕. เป็นพื้นที่ราบลุ่มต่ำ ทำให้ในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วม ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน พืชผลทางการเกษตรเสียหาย ๖. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการสนับสนุนงบประมาณในโครงการเกินศักยภาพของ อบต.รอบเวียง ผลจากความไม่มั่นคงทางการเมือง ๗. ปัญหาสภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ดินถล่ม ภัยหนาว เป็นต้น และทำให้เกิดโรคระบาดตามมาหลายโรค รวมทั้ง โรคไม่ระบาดที่มีผลต่อภาวะอากาศร้อน ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงต่อภาวะสุขภาพที่ดีจากภัยที่เกิดขึ้น ๘. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ปริมาณงาน สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>สำนักปลัด อบต.</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)

<u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินและการจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆการควบคุมการเบิกจ่ายงานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. คนงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่อง จักรกลการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธาอาวุโส จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. วิศวกรโยธาชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

<u>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัยการจัดการศึกษาปฐมวัยการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษางานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการการจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชนการจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชนการมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๒) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๒. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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 วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	
๑	**สำนักปลัด**	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔		นิติกร	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	๑	-	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑		๑	ขอกำหนดเพิ่ม
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	ขอกำหนดเพิ่ม
๙		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑		๑	ว่างเดิม
		รวม ๑๒ ตำแหน่ง		**๑๓**	**๑๐**	**๓**	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	**กองคลัง**	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑		
๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		**๗**	**๗**	**-**	
๑	**กองช่าง**	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./อส.)	๑	๑	-	
๓		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		**๗**	**๖**	**๑**	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	**กองการศึกษา**	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างดำเนินการของ ก.อบต.)
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป (ปง./ชง.)	๑	-	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน					
๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	**การสรรหาดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณ**
๖		ครู (เงินเดือนอันดับค.ศ.๒)	สายการกสอน	๑	๑	-	
๗		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		**๗**	**๔**	**๓**	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง		**๑**	**๑**	**๑**	

ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑. สำนักปลัด อบต.						
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๓	-	๒	๑		ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว						ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ
๑.๓ งานกิจการสภา						(ปง./ชง.)
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-	-	-	
๑.๕ งานนิติการ	๑	๑	-	-	-	
๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-	-	-	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	-	-	
๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๒	-	๑	๑	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑.๙ งานสังคมสงเคราะห์						ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)
๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน						
๑.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๑.๑๒ งานกิจการพาณิชย์						ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑.๑๓ งานบริการสาธารณสุข	๑	๑	-	-	-	
๑.๑๔ งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑.๑๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม						
๑.๑๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล						

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๒. กองคลัง						
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	-	-	-	
๒.๒ งานบริหารงานคลัง						
๒.๓ งานการเงินและบัญชี						
๒.๔ งานบำเหน็จ บำนาญ						
๒.๕ งานพัฒนารายได้	๒	๑	๑	-	-	
๒.๖ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๒.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	๑	๑	-	-	
๓. กองช่าง						
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๕	๒	๒	๑		ขอกำหนดนายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ขอกำหนดตามโครงสร้าง)
๓.๒ งานควบคุมอาคาร						
๓.๓ งานผังเมือง						
๓.๔ งานสาธารณูปโภค						
๓.๕ งานการโยธา						
๓.๖ การสำรวจและออกแบบ						
๓.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	-	-	

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากรที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากรที่ไม่เพียงพอ	บุคลากรที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๔. กองการศึกษาฯ						
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๓	๑	๑	๑	-	ขอกำหนดเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ขอกำหนดตามโครงสร้าง)
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๔.๕ งานบริหารงานทั่วไป						
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน						
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	

<u>จากตารางดังกล่าว สามารถวิเคราะห์ได้ว่า</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน

- สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๘ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๕ อัตรา ประเภททั่วไป ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน สำนักปลัด มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑๐ อัตรา (ว่าง ๓ อัตราขอกำหนดใหม่พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. , ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. , ตำแหน่งคนงาน ว่างเดิม ๑ อัตรา)
- กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา
- กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๔ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา ขอกำหนดเพิ่มใหม่ นายช่างโยธา ปง./ชง.)
- กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา และ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา พนักงานครู อบต. ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ อัตรา (ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (ว่างเดิม) , และอีก ๒ ตำแหน่ง ที่กำหนดเพิ่มใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก , เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)
- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๕ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๗	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน	๕	อัตรา
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กำหนดใหม่ (อัตราว่า)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๗	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๓	อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตราว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา

๙. พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมภายใต้กฎหมายบังคับและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น ด้วยภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประกอบกับบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ คุณภาพงาน และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเพิ่มศักยภาพช่วยกันปฏิบัติงานให้องค์กรและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีก ๒ อัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มีค.๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง (๐๔)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ นักบริหารงานการศึกษาฯ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๓ ต.ค.๖๕ ยู่ระหว่างการ สรรหา ของ (ก.อบต.) 4 ต.ค. 2566
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง**
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	****กำหนดเพิ่ม**
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓๑**	**๓๖**	**๓๖**	**๓๖**	**+๕**	**-**	**-**	

หมายเหตุ : กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ ผู้จัดทำข้อมูล
(นางสาวสุภา จิตรเจนจริยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางนิ่มนวล ปัญโญนันท์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล
(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ฯ อบต.รอบเวียง อ.เมือง จ.เชียงราย (พ.ศ. 2567-2569)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	1	1	628,440	168,000	1	1	1	-	-	-	20,640	21,000	21,600	817,080	838,080	859,680	(52,370)
	สำนักปลัด อบต. (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	416,160		1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	396,000		1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
5	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	226,080		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	(18,840)
6	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	284,520		1	1	1	-	-	-	9,240	9,480	9,720	293,760	303,240	312,960	(23,710)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	259,440		1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
8	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	355,320	**12,000**	**12,000**	**355,320**	**367,320**	**379,320**	**กำหนดเพิ่ม**
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	**กำหนดเพิ่ม**
	พนักงานจ้าง																		
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	248,760		1	1	1	-	-	-	9,960	10,440	10,800	258,720	269,160	279,960	(20,730)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	161,520		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	168,000	174,720	181,800	(13,460)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	152,160		1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,280	164,640	171,240	(12,680)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
14	คนงาน	(ทั่วไป)	1	-	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	กองคลัง (04)																		
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	557,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,880	20,400	617,880	635,760	656,160	(46,490)
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	429,240		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
17	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	422,640		1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
18	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	1	442,320		1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120	(36,860)
19	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	409,320		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
	พนักงานจ้าง																		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	132,120		1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
21	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองช่าง (05)																		
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	(40,260)
23	นายช่างโยธา	อส.	1	1	356,160		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
24	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
25	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	1	329,760		1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
	พนักงานจ้าง																		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	163,800		1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,400	177,240	184,440	(13,650)
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	145,200		1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,080	157,200	163,560	(12,100)
28	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษาฯ (08)																		
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	
30	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	241,440		1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	(20,120)
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
32	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน																		
33	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	-		1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	[illegible]
34	ครู	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
35	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
36	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	245,280		1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
(5)	**รวม**		**36**	**29**	**8,512,080**	**336,000**	**36**	**36**	**36**	.+5	-	-	1,523,880	**321,180**	**329,220**	**10,371,960**	**10,693,140**	**11,022,360**	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,555,794.00	1,603,971.00	1,653,354.00	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,927,754.00	12,297,111.00	12,675,714.00	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**37.25**	**36.57**	**35.90**	

หมายเหตุ -ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (30,500,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 32,025,000 บาท =(30,500,000 x 5%) + 30,500,000 = 32,025,000.00)
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 33,626,250 บาท =(32,025,000 x 5%) + 32,025,000 = 33,626,250.00)
-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 35,307,562 บาท =(33,626,250 x 5%) + 33,626,250 = 35,307,562.00)

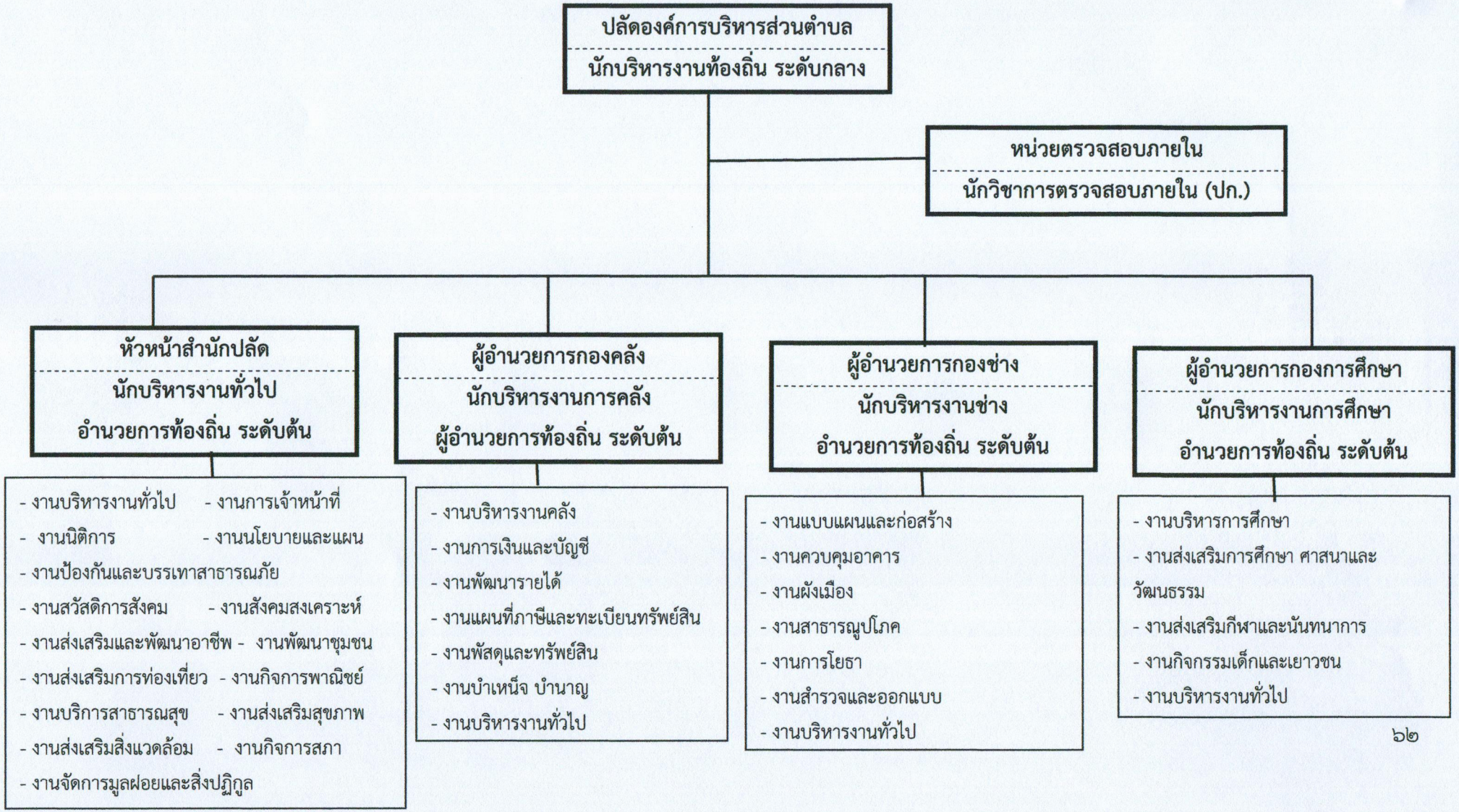
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

:ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว 848 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง กำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึง กรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

ลงชื่อ ผู้จัดทำข้อมูล	ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบข้อมูล	ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล
(นางสาวสุภา จิตรเจนจริยา)	(นางนิ่มนวล ปัญโญนันท์)	(นายไพศาล พุทธิมา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

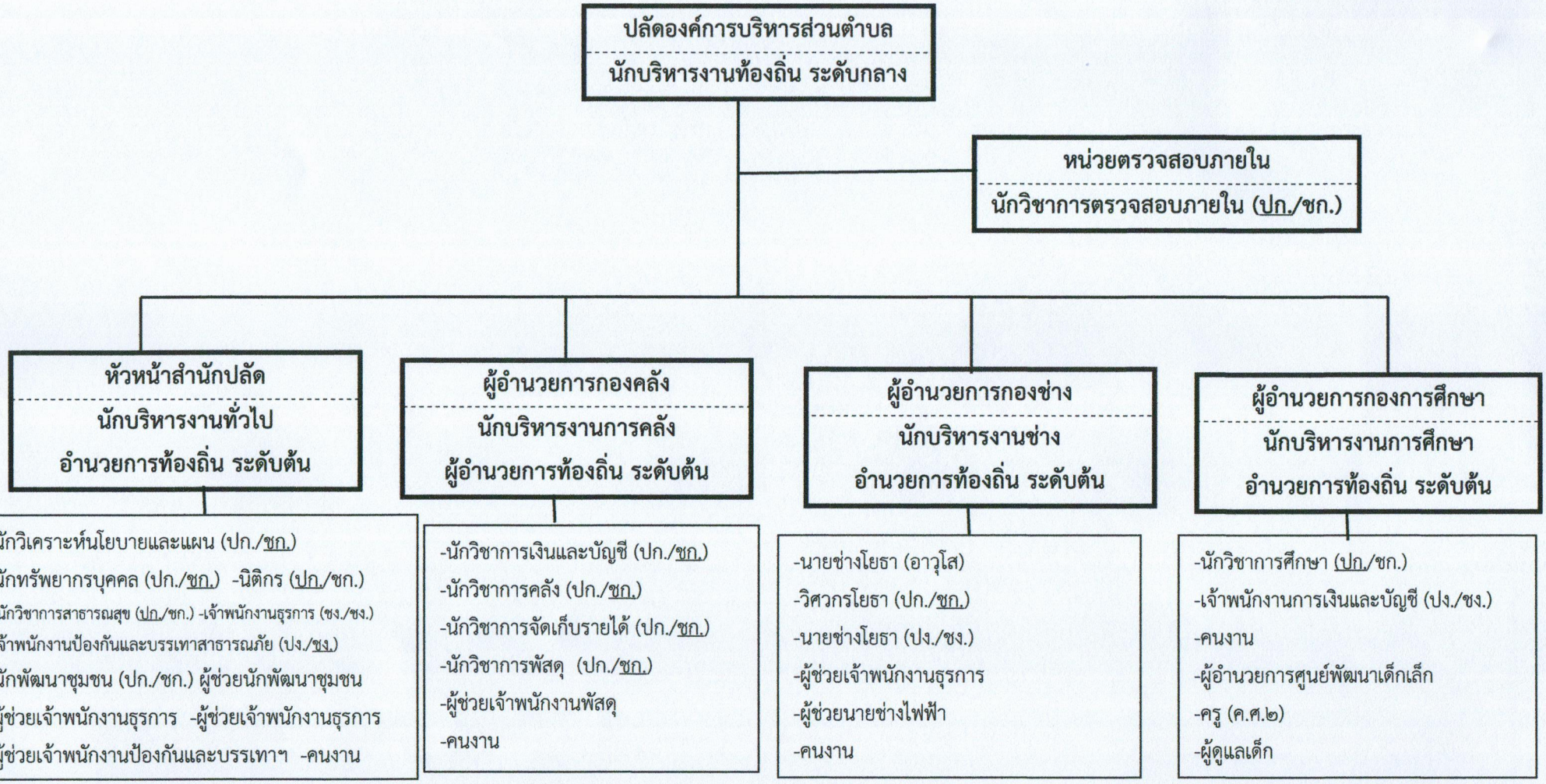
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



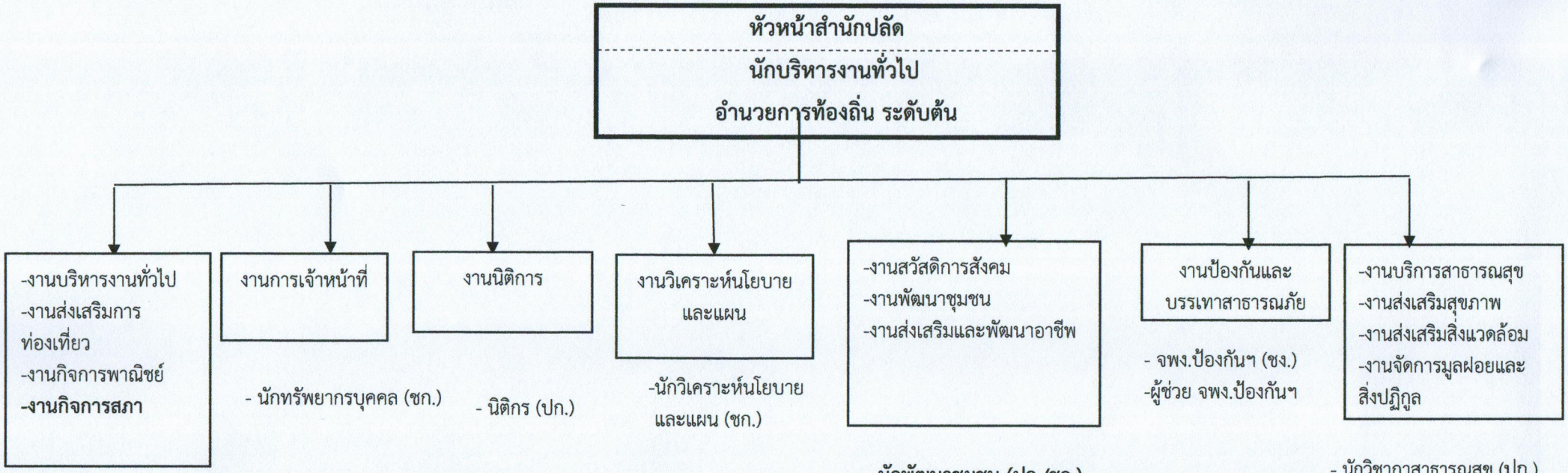
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



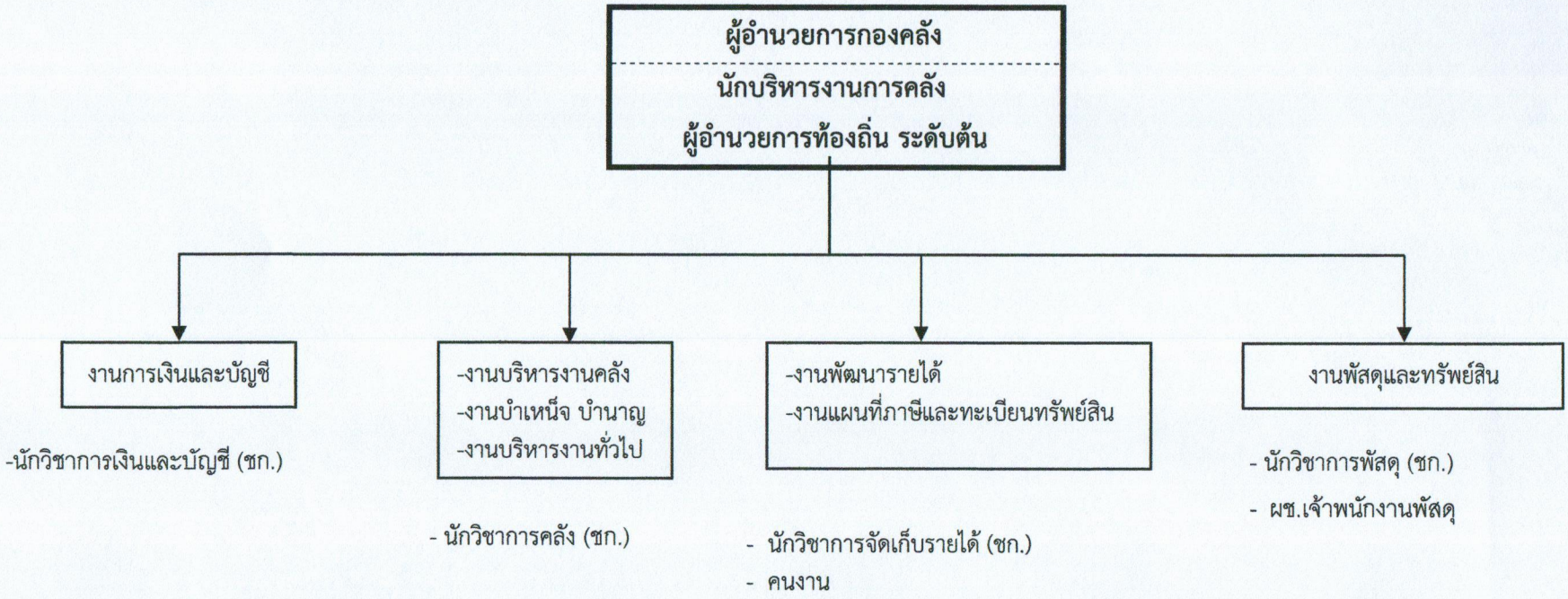
ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	บริหารสถานศึกษา (ที่มี/ที่ว่าง	วิชาการ (ปก./ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (ปก.) (ที่มี/ที่ว่าง)	วิชาการ (ชก.) (ที่มี/ที่ว่าง	ทั่วไป (ปง./ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ชง.) (ที่มี/ที่ว่าง	ทั่วไป (อส.) (ที่มี/ที่ว่าง	ครู คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	พนักงานจ้างทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	รวมทั้งสิ้น (ที่มี/ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	๓/๑	-/๑	-/๑	๔/-	๗/-	-/๓	๑/-	๑/-	๑/-	๘/-	๓/๑	๒๙/๗๔

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



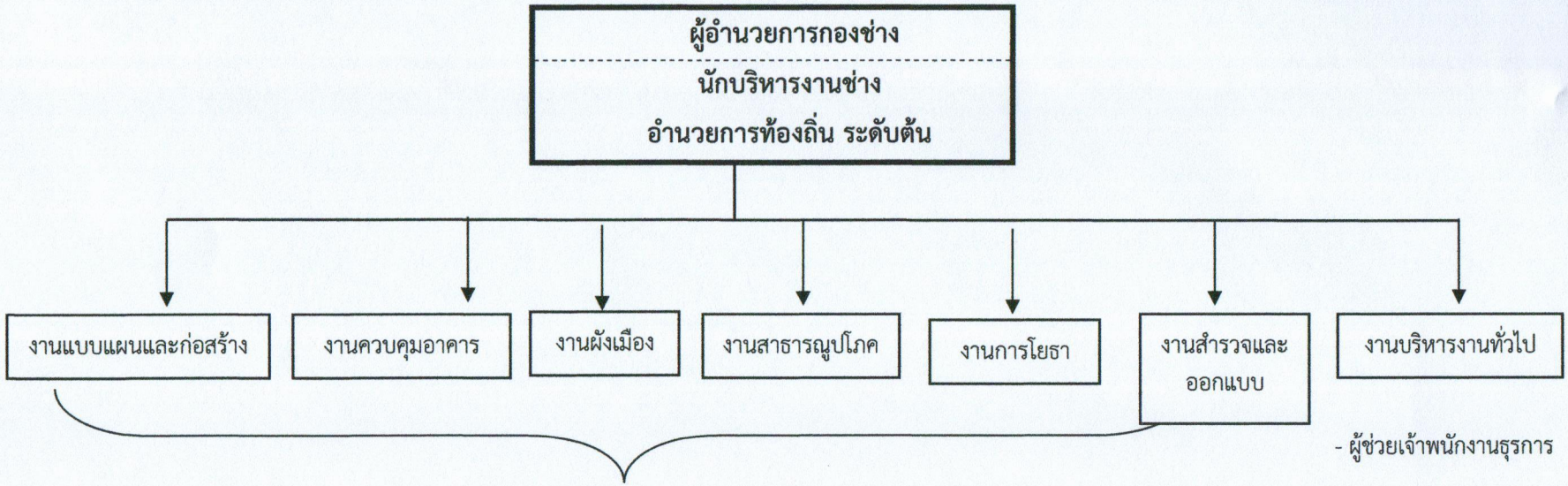
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.)	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.)	ประเภททั่วไป (ชง.)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	๔	๑๐

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



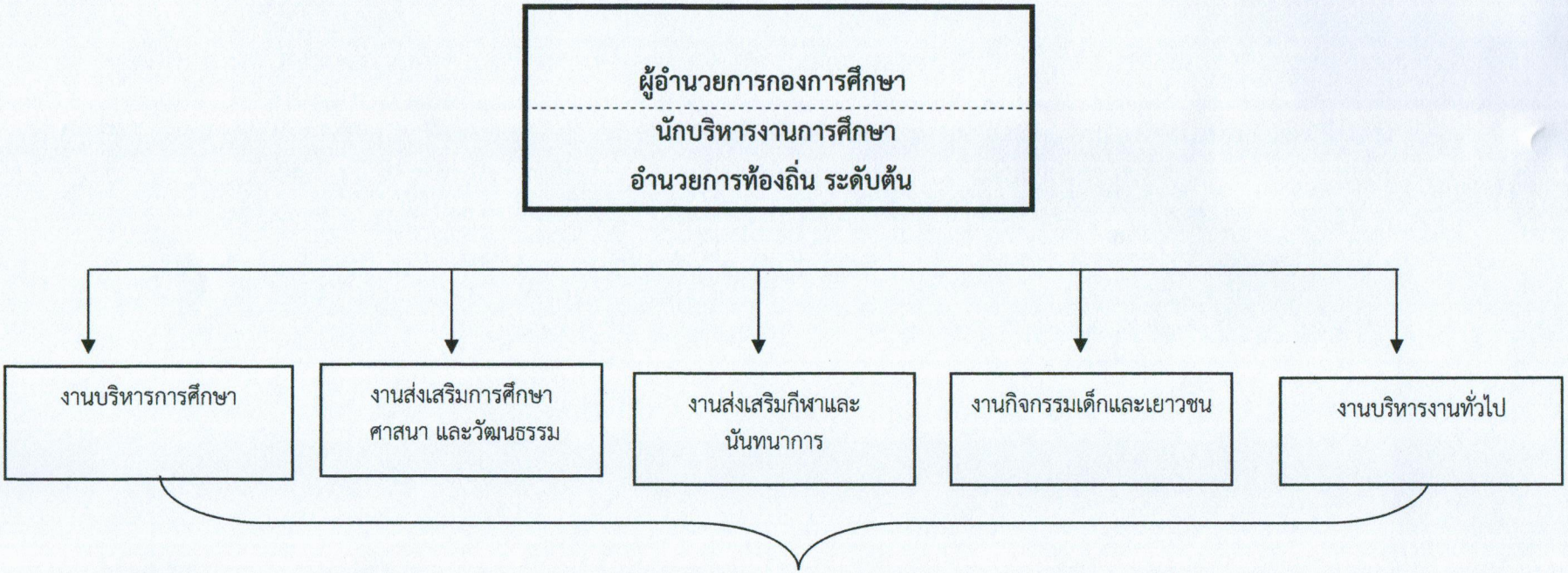
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.)	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.)	ประเภททั่วไป (ชง.)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	-	-		๔	-	-	-	-	-	-	๒	๗

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลรอบวียง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.)	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ปง.)	ประเภททั่วไป (ชง.)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



- นักวิชาการศึกษา (ปก.)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) **(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ)**
- คนงาน
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **(กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างฯ)**
- ครู ค.ศ.๒
- ผู้ดูแลเด็ก

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทวิชาการ (ปก.)	ประเภทวิชาการ (ชก.)	ประเภทวิชาการ (ชพ.)	ประเภทวิชาการ (ชช.)	ประเภททั่วไป (ชง.)	ประเภททั่วไป (อาวุโส)	ครู	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	ว่าง	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๔

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางนิ่มนวล ปัญโญนันท์	ปริญญาโท	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	628,440 (52,370 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	796,440
2	นางสาวสายพิน คุณมาก	ปริญญาโท	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	442,320 (36,860 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	484,320
3	นางสาวสุภา จิตรเจนจริยา	ปริญญาโท	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	416,160 (34,680 X 12)	- -	- -	416,160
4	นางจิตราพร นามรัตน์สี	ปริญญาโท	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	- -	- -	396,000
5	นายชัยนันท์ แจ้งมณี	ปริญญาตรี	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	226,080 (18,840 X 12)	- -	- -	226,080
6	นายนิวัฒน์ วงษ์จันทร์	ปริญญาตรี	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	284,520 (23,710 X 12)	- -	- -	284,520
7	นายดนัย จันทร์แก้ว	ปริญญาตรี	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ชง.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา..	ชง.	259,440 (21,620 X 12)	- -	- -	259,440

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
8	-	-	-	-	-	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
									-	-	-	
9	-	-	-	-	-	12-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
									-	-	-	
10	นางสาวรัชฎาพร จิตร์ไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	248,760	-	-	248,760
									(20,730 X 12)	-	-	
11	นางนฤมล วงค์ษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	161,520	-	-	161,520
									(13,460 X 12)	-	-	
12	นางณัฐณิชา ตาชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	152,160	-	-	152,160
									(12,680 X 12)	-	-	
13	นายศวินัย สุยะพรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	(คุณวุฒิ)	112,800	-	-	112,800
									(9,400 X 12)	-	-	
14	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	-	-	ว่างเดิม
									-	-	-	
15	นางขวัญเรือน สุพรรณ์ชัย	ปริญญาโท	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	557,880	42,000	-	599,880
									(46,490 X 12)	(3,500 X 12)	-	
16	นางสาวนงพะงา จันต๊ะพงษ์	ปริญญาโท	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	429,240	-	-	429,240
									(35,770 X 12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
17	นางจินตนา บุญลา	ปริญญาตรี	12-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	12-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	422,640 (35,220 X 12)	- -	- -	422,640
18	นายสนอง กันทะกำแหง	ปริญญาโท	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	442,320 (36,860 X 12)	- -	- -	442,320
19	นางสิดาพร ติ๊บโคตร	ปริญญาโท	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	409,320 (34,110 X 12)	- -	- -	409,320
20	นางเขมกร เทพนัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	132,120 (11,010 X 12)	- -	- -	132,120
21	นายนิราศ สมณะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-
22	นายศุภชัย อุปนันท์	ปริญญาตรี	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการ	ต้น	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	483,120 (40,260 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	525,120
23	นายณัชนน ใจเย็น	ปริญญาตรี	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อส.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	อส.	356,160 (29,680 X 12)	- -	- -	356,160
24	ว่าที่ร้อยเอกปิยะพงษ์ วงศ์ใหญ่	ปริญญาตรี	12-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	อส.	12-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	อส.	329,760 (27,480 X 12)	- -	- -	329,760
25	-	-	-	-	-	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	- -	- -	- -	กำหนดเพิ่มฯ ๗๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
26	นายโพธิ์ทัย ราชสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	163,800 (13,650 X 12)	- -	- -	163,800
27	นายอนุชา ใจยะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	145,200 (12,100 X 12)	- -	- -	145,200
28	นายวิศิษฐ์ กาวิชัย	ปวช.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-
29	-	-	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	12-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	393,600 [(15,630 + 50,170) / 2] X 12)	- (3,500 X 12)	- -	ระหว่างการสรรหา (ก.อบต.)
30	นายบรรจง คูสุวรรณ์	ปริญญาตรี	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	241,440 (20,120 X 12)	- -	- -	241,440
31	-	-	-	-	-	12-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง./ชง.	- -	- -	- -	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
32	นางสาวหทัยรัตน์ วงค์ปั๋น	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-

๔ ต.ค. 256

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
33	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	**กำหนดเพิ่ม
34	นางปฐมาภรณ์ โคตรฮุย	ปริญญาตรี	12-3-08-6600-315	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6600-315	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
35	นางสิริพร พยัคฆา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	เงินอุดหนุน
36	นางสาวญานิศา อินตา	ปริญญาตรี	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	245,280 (20,440 X 12)	- -	- -	245,280

ลงชื่อ ผู้จัดทำข้อมูล
(นางสาวสุภา จิตรเจนจริยา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นางนิ่มนวล ปัญโญนันท์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ลงชื่อ ผู้รับรองข้อมูล
(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นอย่างปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม
- ✓ การทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามรการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรทีมีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์กรที่มีสมรรถนะสูง Smart and High performance Government

- มีการวางแผนยุทธศาสตร์
- มรการวิเคราะห์ความเสี่ยง
- มีการประยุกต์ใช้ความรู้แบบข้ามสาขา เพื่อตอบสนองโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน
- มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยน ทรงคุฯค่า และสนองตอบต่อเหตุการณ์ทันท่วงที
- ปรับตัวเป็นองค์กรสำนักงานสมันใหม่
- สร้างข่าราชการให้ผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ

องค์กรต้องเป็นระบบราชการยุคใหม่ทันสมัย การบริหารราชการระบบราชการ ๔.๐ สานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อยกระดับให้สูงขึ้น กว่าการประสาน (Coordination) และการทำงานร่วมกัน (Cooperation) เป็นการทำงานร่วมกันอย่างสอดประสาน

- Collaboration บูรณาการ
  - คิดร่วมกัน
  - วางแผนร่วมกัน
  - แบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน
  - รับผิดชอบและยอมรับร่วมกัน
  - ระดมทรัพยากรในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- Innovation นวัตกรรม การคิดค้นหรือแสวงหา Solution ทำให้เกิด Big Impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะ และนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือสนองตอบปัญหาความจำเป็นความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพเป็นพลวัตของการเปลี่ยนแปลง

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งองค์กรต้องมีการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ อุปกรณ์ ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือที่ต้องใช้ร่วมกัน สามารถติดต่อกันแบบเรียลไทม์ไม่ว่าอยู่ที่ใดก็จะวิเคราะห์ข้อมูลแบบสลับซับซ้อนได้ ซึ่งช่วยให้ระบบราชการตอบสนองและความต้องการของประชาชน การบริหารระบบราชการประเทศไทย ๔.๐ ต้องให้บริการดังนี้

- บริหาร บริการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์ของประชาชน
- Better Government , Happier Citizen การบริการดีที่สุด ประชาชนมีความสุข
- ระบบราชการต้องเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้เป็นที่เชื่อถือและเป็นที่ไว้วางใจรวมถึงเป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ตามยุทศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี วิสัยทัศน์ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" โดยมุ่งสู่
  ๑. ภาครัฐต้องเป็นที่พึ่งและเป็นที่ไว้วางใจ
  ๒. ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง
  ๓. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารภนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงามพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง