



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

โครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	
<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖(๕) ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (แนบท้ายประกาศการบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓)


ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัด อบต.	<p>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ได้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานกรรมาธิการที่งานการประชุม งานการประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ</p> <p>งานบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานธุรการ สารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่น งานทะเบียนยานพาหนะ งานพิมพ์ติดต่อ งานการประชุม งานรัฐพิธี งานกิจการสภา อบต. งานเลือกตั้ง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>งานกรรมาธิการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์เหรียญจักรพรรดิมาลา การเตรียมการเลือกตั้ง การจัดทำคำสั่งและประกาศต่าง ๆ การแจ้งมติและคำสั่งต่างๆ การบริหารงานบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย และการเลื่อนระดับ การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกและการคัดเลือก การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติของบุคลากร การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตรากำลัง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้บำเหน็จความชอบ งานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง การลาทุกประเภทและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
		<p>งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบงานกฎหมาย งานนิติกรของ อบต. วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี</p> <p>การสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์</p> <p>งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานวิชาการ งานนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล ๕ ปี งานการข้อบังคับตำบล ด้านงบประมาณ งานสารสนเทศระบบคอมพิวเตอร์ และงานอินเทอร์เน็ตตำบล งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี</p> <p>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบงานสาธารณสุข การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ งานด้านสาธารณสุข และการส่งเสริมสุขภาพ งานสาธารณสุข</p> <p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานด้านสุขอนามัย งานขยะมูลฝอย งานสิ่งแวดล้อม</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๒	กองคลัง	<p>กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดตั้งงบและแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานจัดทำบัญชี ทุกประเภท งานทะเบียนเงินรายได้-รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้และพัฒนาการรายได้ การจัดพัสดุสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานจัดทำ/ตรวจสอบบัญชีและการรับเงินในกิจการประปา งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน</p> <p>งานการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน งานเก็บรักษาเงิน งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนครมรายได้-รายจ่าย รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ งานจัดตั้งงบและแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม</p> <p>งานสถิติการคลัง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับสถิติการคลังวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะทางด้านการเงิน การคลัง พิจารณาวางหลักเกณฑ์ปรับปรุงวิธีการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและฐานะการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ รายจ่าย ควบคุมการรับการจ่าย การกู้และการยืมเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการตัดเงินปี การกันเงินไว้จ่ายเหลือปีและการขยายเวลาตัดฝากเงินงบประมาณ ควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณหรือทางวิชาการเกี่ยวกับการเงิน การคลังอื่น ๆ</p> <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมการจัดการจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานพัสดุ งานขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนเบิกจ่าย วัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</p>	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๓	กองช่าง	<p>กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ "ลา" งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานผังเมือง งานซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุงในกิจการประปา จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในแบ่งออกเป็น ๕ งาน</p> <p>งานก่อสร้าง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การเขียนแบบและตัดลอกแบบแปลนของทางอาคาร เติมนสะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ เขียนแผนที่ต่าง ๆ</p> <p>งานผังเมือง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติผังเมือง รับผิดชอบตรวจสอบแนวเขต ควบคุมการก่อสร้างตามประกาศผังเมืองประเภท</p> <p>งานประสานสาธารณสุขปภค มีหน้าที่และความรับผิดชอบ งานด้านสาธารณสุข ปภค ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ "ลา"</p> <p>งานธุรการ มีหน้าที่และรับผิดชอบงานธุรการ สารบรรณ งานคุมการเบิกจ่ายพัสดุ การจัดทำฎีกาการเบิกจ่ายของช่างและงานที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย</p>	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายใน ๒ งาน คือ</p> <p>งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงานและวิชาการ ส่งเสริมการศึกษา งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการสถานศึกษา งานข้อมูลการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันตนาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	

ที่	กอง/ส่วน ราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	<p>ตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดทำซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

(ลงชื่อ)

 (นายไพศาล พุทธิมา)
 นายกองบังคับการส่วนตำบลอรบวียง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประโยชน์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจึงมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า 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 และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจัดให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๘) ปัญหาอุปโภค บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า ระบบสาธารณูปโภค การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อรองรับการขยายของชุมชนทั้งฝั่งบายพาสตะวันตกและฝั่งตะวันออก
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดระบบการบำบัดน้ำเสียในชุมชน เพื่อรองรับการขยายของชุมชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม 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) ปัญหาด้านการศึกษาเกี่ยวกับการกิจเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน(สพฐ.)

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการการจัดการขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะมูลฝอย
- (๒) ดำเนินการตามแผนการจัดการขยะระดับจังหวัด
- (๓) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๔) ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.รอบรอบเวียง
- (๕) หนังสือสั่งการ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกิจเงินอุดหนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน(สพฐ.)ต้องมีความชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
- (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) การเผาเศษวัสดุพืชทางการเกษตร เพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

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

๔.๖ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) งานด้านบริหารงานบุคคล บุคลากรยังไม่เพียงพอ ประกอบกับงบประมาณรายได้ของ อบต. มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง มาปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๒ ผัง ทั้งฝั่งตะวันออกและตะวันตก โดยมีเทศบาลนครเชียงรายคั่นกลาง
- (๕) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๖) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริม การฝึกอบรมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหารายได้ โดยการจัดเก็บภาษี และรัฐบาลจัดสรรรายได้ เพื่อให้ อบต. มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

- (๓) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๔) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๕) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๖) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. การกิจ 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 แผนพัฒนา แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

➤ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 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 ฝั่งตะวันตกต้องข้ามเขตเทศบาลนครเชียงรายไปถึงจะเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง และประกอบกับฝั่งด้านทิศตะวันตก มีการขยายถนนเส้นบายพาสทิศตะวันตก ทำให้มีการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น ทำให้มีสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัย การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุม

ทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง ยังมีความต้องการ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานอีกจำนวนมาก นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงยังขาดบุคลากรในกองช่าง ที่มีบุคลากรที่มีความรู้ เพื่อมาปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเกี่ยวกับ ถนนสาธารณะ รางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ ท่อเหลี่ยม อาคารสาธารณะ ตรวจสอบโครงสร้างอาคาร ตาม พรบ.คุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน คือวิศวกรโยธา และนายช่างโยธา ที่รับผิดชอบด้านนี้ ไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพราะยังคงต้องคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โอกาส

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถานที่แหล่งท่องเที่ยว หาดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของจังหวัดเชียงราย มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวปีละจำนวนมากอย่างล้นหลาม ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่งที่สะดวก ทัวถึง และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงานพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เพราะเป็น อบต.ที่รายได้จากการจัดเก็บเอง และรายได้ที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณแต่ละปีจำนวนน้อยจากสถิติงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ (บาท)	รายได้ที่รับจริง (บาท)	+ สูง - ต่ำ(บาท)	คิดเป็นร้อยละที่ เพิ่มขึ้น (%)
2560	25,300,000.00	26,129,399.46	+829,399.46	+3.28
2561	24,500,000.00	26,587,084.68	+2,087,084.68	+8.52
2562	26,700,000.00	29,140,613.37	+2,440,613.37	+9.14

รายได้งบประมาณของ อบต.รอบเวียง มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่ และมีข้อจำกัดด้านบุคลากรงานช่าง

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีลักษณะสังคมเข้าสู่สังคมเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขาย และทำงานกับบริษัทห้างร้าน เอกชน โดยมีลักษณะการไปทำงาน เข้าไปเย็น กลับมาบ้าน ทำให้ประชาชนไม่สนใจเรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองเพราะบริบทของสังคมปรับเปลี่ยนเข้าสู่สังคมเมือง

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

อบต.รอบเวียง มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.รอบเวียงจึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำแผนชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง และโดยอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายปกครองท้องถิ่น 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 และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีพื้นที่ติดกับเทศบาลนครเชียงราย และตั้งอยู่ใกล้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เวลาเกิดภัยพิบัติ จะร้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่ใกล้เคียงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที สามารถช่วยลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาในด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นพื้นที่ ที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเชียงราย ทำให้การประกอบการ การลงทุน พาณิชยกรรม มีแม่น้ำกกไหลผ่าน ทำให้ให้รายได้จากการจัดเก็บเองของ อบต. ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บภาษีการประกอบกิจการการูดทราย มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง หาดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยว และเป็นแหล่งพาณิชยกรรม แหล่งเศรษฐกิจ

จุดอ่อน

ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังขาดแหล่งตลาดในการจำหน่ายสินค้า และมีประชากรที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาราคาคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ มีปัญหาหนี้สิน และยังมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป และไม่มีตลาด แหล่งรับซื้อผลผลิต

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น 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 การคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีการรณรงค์ส่งเสริมการปฎิบัติโดยการทำเสวียนปฎิบัติ รณรงค์งดการเผาป้องกันปัญหาหมอกควัน

จุดอ่อน

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

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ทั้ง ๕ หมู่บ้าน มีการการบริหารจัดการขยะ คัดแยกขยะตั้งแต่ในครัวเรือน โดยการทำปฎิบัติจากเสวียน ถังกินแกง ตลอดจนจนถึงการนำขยะอินทรีย์ไปเลี้ยงสัตว์ และยังมีกลุ่มผู้สูงอายุบ้านหนองदान รวมกลุ่มดำเนินงานในคัดแยกขยะรีไซเคิลเพื่อจำหน่าย และในครัวเรือนมีการคัดแยกขยะรีไซเคิล ขายสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน และยังมีกลุ่มผู้สูงอายุนำขยะมาเพิ่มมูลค่า โดยการประดิษฐ์เป็นดอกไม้ ถังประทีป และนำมาใช้ประดับเป็นต้นผ้าป่า

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนบางครัวเรือนยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น 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 สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีของประชาชนตำบลรอบเวียง

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงยังขาดบุคลากรตามโครงสร้างของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบส่วนงานนี้ ประกอบพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นชุมชนที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมเมือง ทำให้การสืบทอด สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเริ่มจะลดน้อยถอยลง

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษา และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ตลอดจนหนังสือสั่งการ บางภารกิจถ่ายโอน ฎุทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียง พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียงในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๑-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัว ทำให้งานบางภารกิจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การขับเคลื่อนงานล่าช้า ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญา ตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ เพราะจำกัดด้วยงบประมาณรายได้ และภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>๑. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๒. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือ การติดต่อประสานงาน ในการทำงาน ได้ง่าย</p>	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มเครือข่ายไม่ชัดเจน</p> <p>๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต.แบ่งเป็น ๒ ส่วน ฝั่งตะวันออก กับฝั่งตะวันตกโดยมี เทศบาลนครเชียงรายกั้นกลาง มีพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการ บริการที่ไม่ทั่วถึง</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔. ภารกิจอำนาจหน้าที่ มีจำนวนมาก และมีความ หลากหลายเกินจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่</p> <p>๕. เงินรายได้ของ อบต.มีจำนวนน้อย การ บริหารงานบุคคลยังติดปัญหาตาม พรบ. บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่ ยังต้องคุมไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐</p>

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 จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ 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 ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง

ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา มีคนครอง ๑๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ครู อันดับ ค.ศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา ผู้ดูแลเด็กเล็ก ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ,พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง ๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในทุกส่วนราชการ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ รายได้ ที่มีจำนวนจำกัด และต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคล ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ ดังนั้นทุกส่วนราชการ ต้องร่วมกันปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงยังไม่มีความต้องการ ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ซึ่งสรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ การสรรหาบุคลากร ไม่ตรงกับงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง ถูกกำหนด ระดับของแต่ละประเภท หากจะปรับระดับของสายทั่วไป จาก ชำนาญงาน ไป อาวุโส (อส.) สายวิชาการ จาก ชก. ไป (ชำนาญการพิเศษ) ขพ. ต้องมีการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ยุ่งยาก

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง จัดวางบุคลากรให้ตรงตามแต่ละตำแหน่ง แบ่งงานให้ชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่งตามประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภท ทั่วไป

ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่พนักงาน จัดสวัสดิการการ กระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจ สวัสดิการ นอกการให้ รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและ จิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มี
งบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง กับองค์การบริหารส่วนตำบลริมกก

อบต.รอบเวียง			อบต.ริมกก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	-
สำนักปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-	นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑
			เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-
			เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-			
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑
			คนงาน	-	๒
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-

นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑
อบต.รอบเวียง			อบต.ริมกก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คณงาน	๑	-	คณงาน	-	๑
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑
วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คณงาน	๑	-	คณงานทั่วไป	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คณงาน	๑	-	คณงาน	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าขาม			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านริมงาม		
ครู ค.ศ.๑	๑	-	ครู ค.ศ.๑	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาร์ม สัมพันธ์กิจ		
			ครู ค.ศ.๑	๑	-
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเวียงกือนา		
			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
			ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
รวม	๓๐	๑	รวม	๒๔	๑๒

รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.รอบเวียง	๓๑ อัตรา	รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.ริมกก	๓๖ อัตรา
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๕,๑๗๐,๐๐๐ บาท	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

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

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี 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 วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ

ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานสถิติการคลัง ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานสถิติการคลัง ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานธุรการ	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ แผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ที่จะดำเนินการ และตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

➤ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตามวิสัยทัศน์

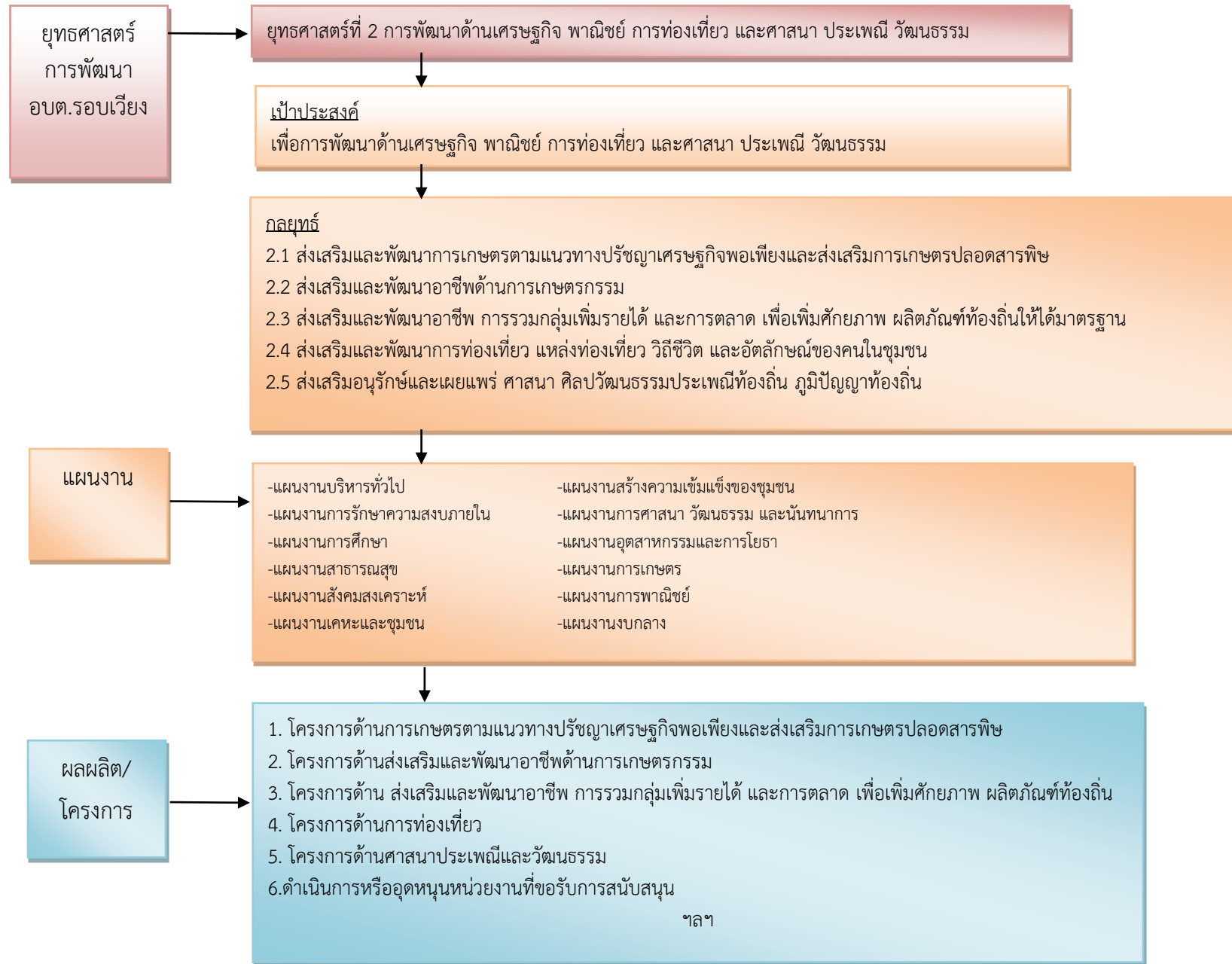
ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง มุ่งการพัฒนาสู่ “ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวสวยงาม สืบสานวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา การพัฒนาโปร่งใส” โดยแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ของ อบต.รอบเวียง โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ของ อบต.รอบเวียง ไว้ดังนี้

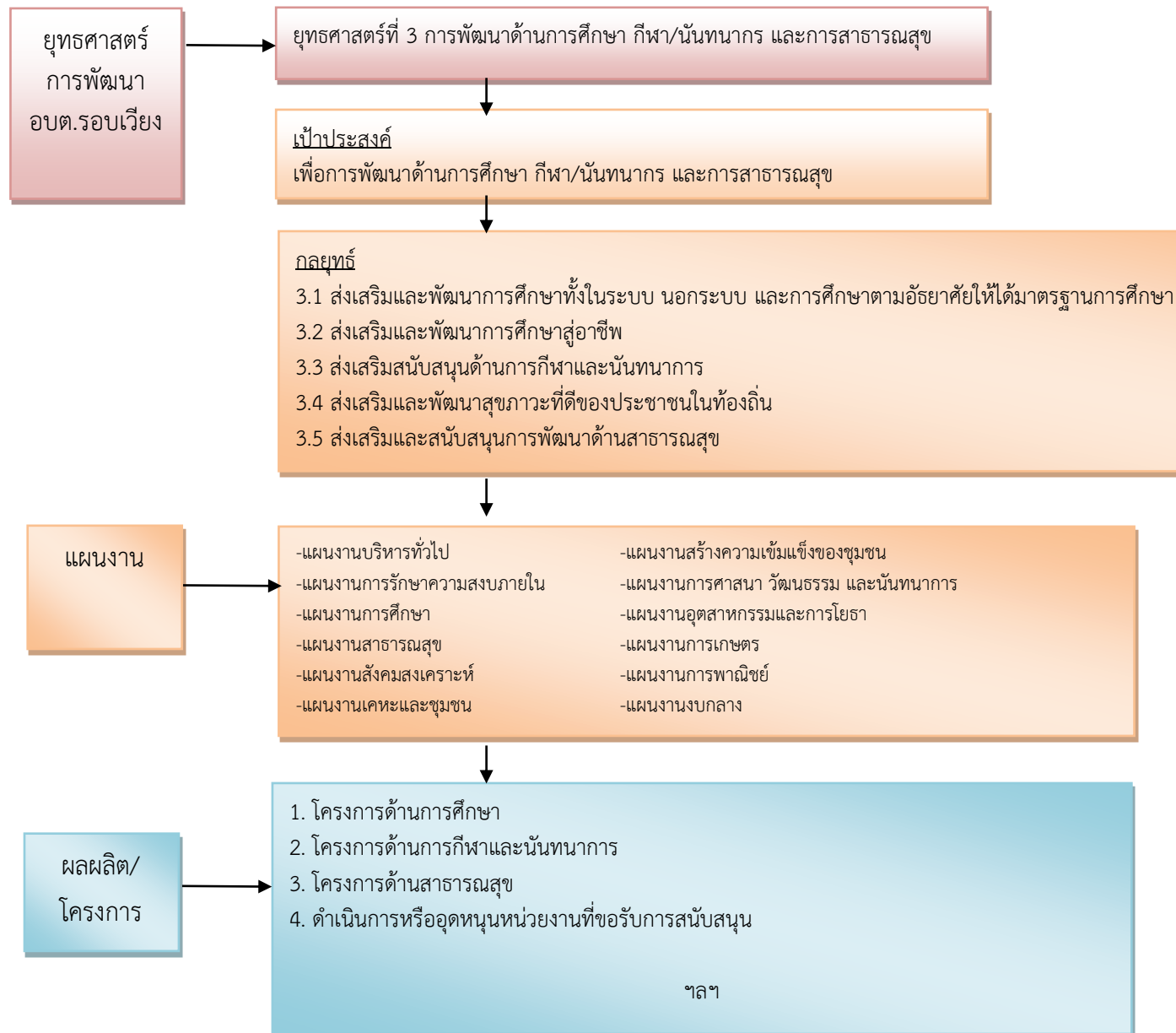
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

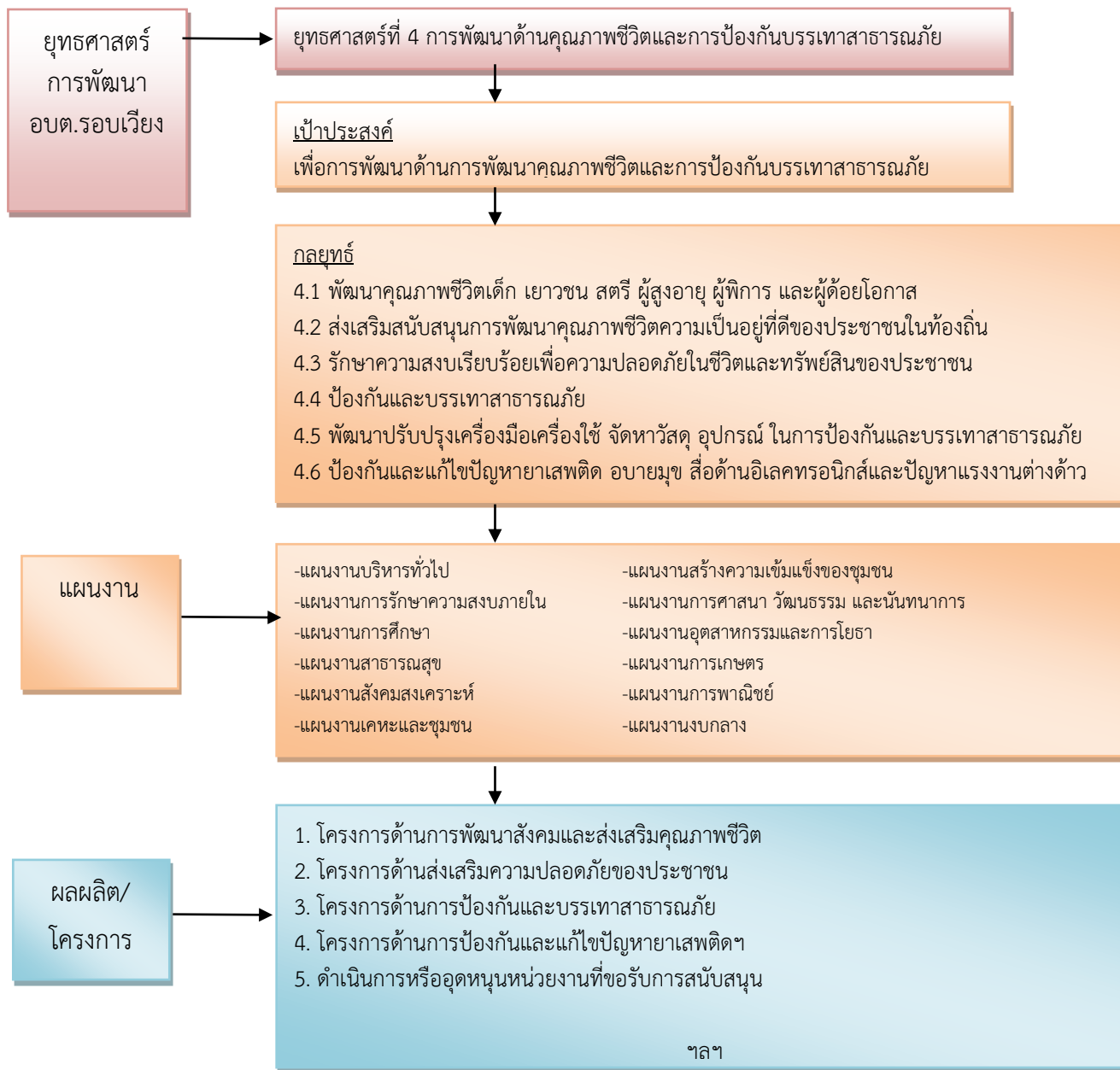
เป้าประสงค์

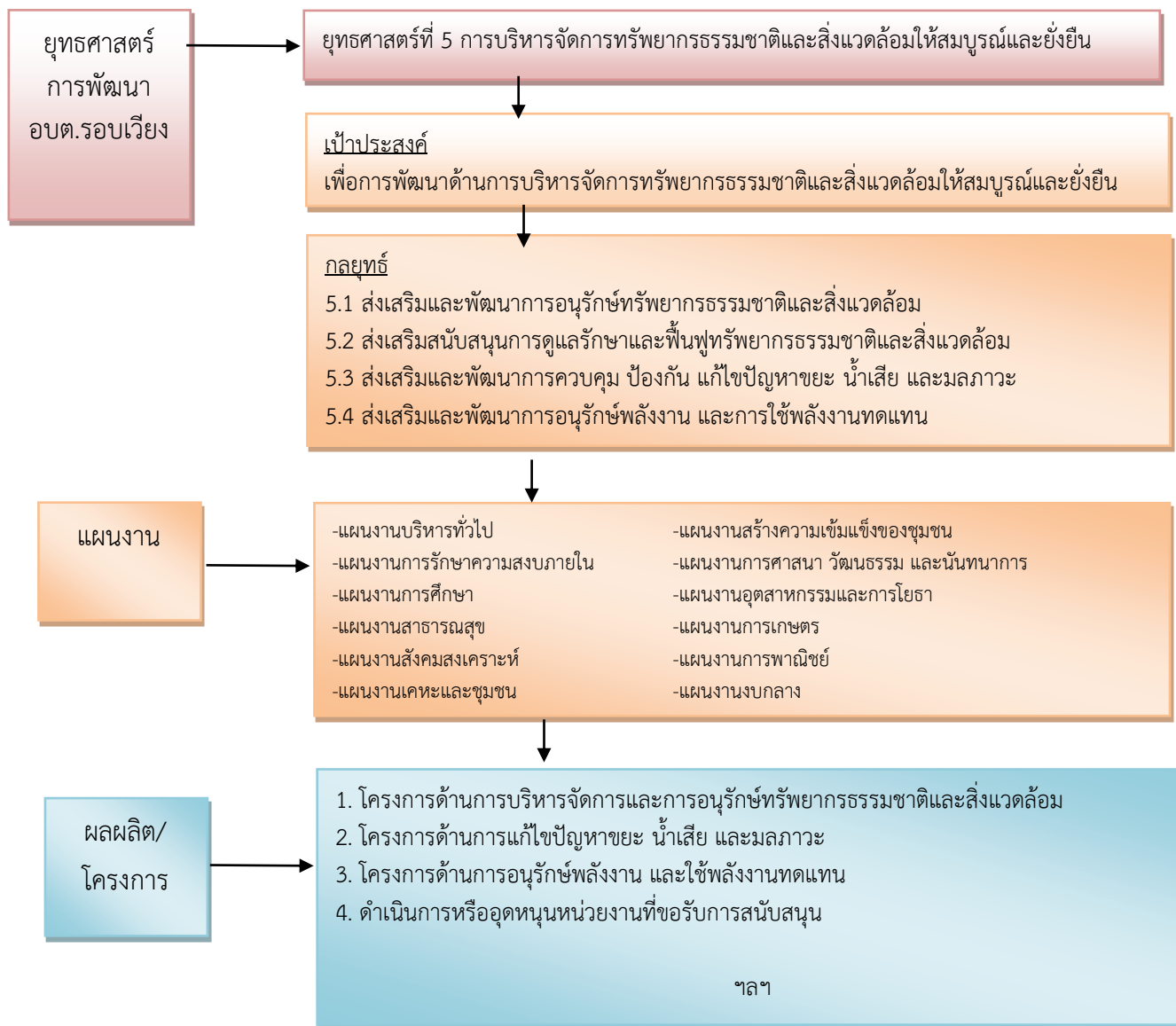
๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
๒. เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
๓. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข
๔. เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕. เพื่อพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

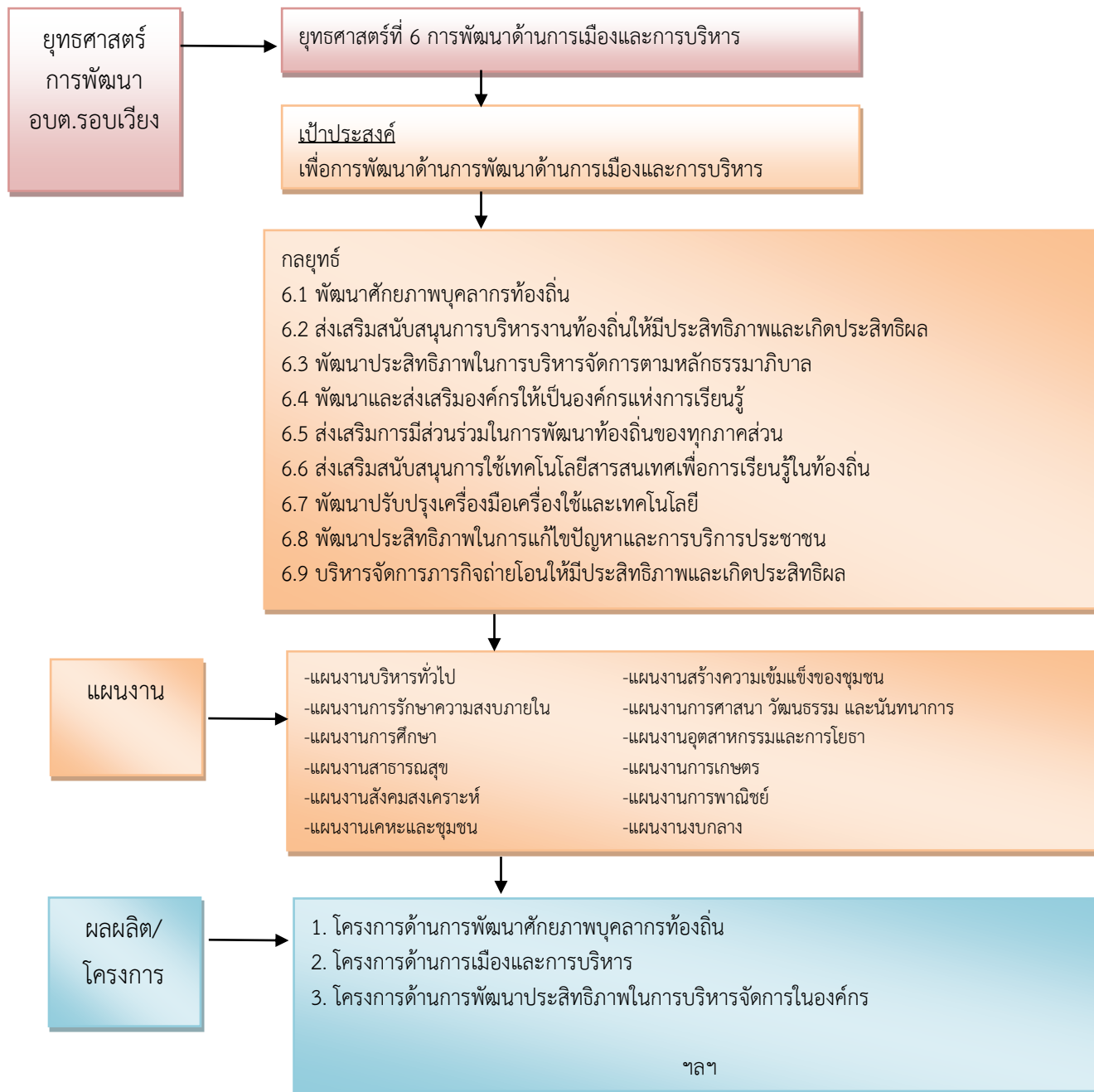












จุดแข็ง

๑. ที่ตั้งของ อบต.รอบเวียง อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเชียงราย และตัวจังหวัดเชียงราย อีกทั้งใกล้สถานที่ตั้งหน่วยงานราชการต่าง ๆ จึงช่วยให้เกิดความคล่องตัว สะดวกในการติดต่อประสานงานและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
๒. มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานของ อบต.ชัดเจน
๓. คณะผู้บริหารและบุคลากร พนักงาน ทุกภาคส่วนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ประชากรส่วนใหญ่มีความสามัคคีในการการจัดกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. บุคลากร พนักงานท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับฝ่ายปกครองท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีความสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้เป็นอย่างดี
๖. มีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน แม่น้ำกก และพื้นที่ตำบลรอบเวียงตั้งอยู่ใกล้พื้นที่ชลประทาน จึงสามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ดี
๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ (หาดเชียงราย) สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยวให้กับประชาชน และสร้างรายได้ด้านการจัดเก็บภาษีให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

จุดอ่อน

๑. มีการโอนย้ายข้าราชการผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบ่อย ทำให้การพัฒนา บริหารงานไม่ต่อเนื่อง
๒. อบต.รอบเวียงมีพื้นที่แยกกันเป็น ๒ ส่วน ทำให้การติดต่อประสานงานลำบาก เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ และเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายอยู่คนละพื้นที่
๓. มีประชากรแฝง ทำให้การจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง
๔. การมีประชากรแฝงอาศัยอยู่ มีการเข้าออก ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแล มีต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. อบต.รอบเวียง มีพื้นที่ติดต่อกับเทศบาลนครเชียงราย ทำให้เกิดการเปรียบเทียบการได้รับบริการ สาธารณะระหว่าง อบต.ของประชาชนในเขต อบต.กับเขตเทศบาล
๖. การรวมกลุ่มองค์กรในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มเขตการบริหารจัดการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๗. ความร่วมมือจากองค์กรบางองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นมีส่วนร่วมน้อย
๘. ไม่มีทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่

โอกาสหรือข้อจำกัด

๑. อยู่ใกล้ตัวเมือง มีเส้นทางคมนาคมสะดวก และเหมาะสม สามารถขนส่งสินค้าการเกษตร และสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ ง่ายต่อการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
๒. การขยายตัวของชุมชนทำให้เกิดการพัฒนาภายในตำบล
๓. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมเนื่องจากอยู่ใกล้สังคมเมือง ทำให้ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดสถานบันเทิงและแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน
๔. ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ คลุมเครือไม่ชัดเจน
๕. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
๖. ปัญหาสภาวะโลกร้อน ส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย ภัยหนาว เป็นต้น และทำให้เกิดโรคระบาดตามมา ทำให้ประชาชนเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ
๗. บุคลากร พนักงาน เจ้าหน้าที่ มีไม่ครบตามตำแหน่ง สายงาน ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีทักษะความรู้ ประจำตำแหน่ง ที่จะต้องมาพัฒนาท้องถิ่น แต่เพราะด้วยด้านงบประมาณที่มีจำกัด จึงทำให้มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ รับผิดชอบเฉพาะด้าน ทำให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ไม่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

อบต.รอบเวียง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ และการเบิกจ่ายงบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ดังนี้

อบต.รอบเวียง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565) โดยได้กำหนดโครงการที่จะ ดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565)

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	๒๐	๖,๐๐๖,๐๐๐	๑๓	๘,๑๒๗,๐๐๐	๒๕	๑๓,๑๖๑,๗๐๐	๒๕	๑๓,๑๖๑,๗๐๐	๒๕	๑๓,๑๖๑,๗๐๐
๒. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม ท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม	๒๖	๔๔๐,๐๐๐	๓๑	๖๕๖,๐๐๐	๓๒	๕๘๖,๐๐๐	๓๑	๕๓๖,๐๐๐	๓๑	๕๓๖,๐๐๐
๓. การพัฒนาทางการศึกษา กีฬา/นันทนาการ การสาธารณสุข	๒๖	๑,๔๖๘,๔๐๐	๓๔	๑,๕๗๖,๖๐๐	๓๙	๒,๐๔๘,๗๖๐	๓๘	๒,๐๔๕,๗๖๐	๓๘	๒,๐๔๕,๗๖๐
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๒๖	๕,๓๗๗,๐๐๐	๒๖	๕,๙๐๒,๖๐๐	๒๕	๖,๒๖๕,๖๐๐	๒๕	๖,๘๖๕,๖๐๐	๒๔	๗,๔๘๒,๘๐๐
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาลิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	๔	๑๘๕,๐๐๐	๔	๑๘๕,๐๐๐	๖	๓๑๕,๐๐๐	๖	๓๑๕,๐๐๐	๖	๓๑๕,๐๐๐
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๗	๓๒๕,๐๐๐	๙	๕๔๐,๐๐๐	๙	๔๑๐,๐๐๐	๙	๔๑๐,๐๐๐	๙	๔๑๐,๐๐๐
รวม	๑๐๙	๑๓,๘๐๑,๔๐๐	๑๑๗	๑๖,๘๘๗,๒๐๐	๑๓๖	๒๒,๗๘๗,๐๖๐	๑๓๔	๒๓,๓๓๔,๐๖๐	๑๓๓	๒๓,๙๕๑,๒๖๐

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ผู้บริหาร อบต.รอบเวียง ได้ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณ ปี 2562 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2561 โดยมีโครงการที่บรรจุอยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน 117 โครงการงบประมาณ 13,205,740 บาท สามารถ จำแนกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	โครงการ	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	๑๐	๔,๑๘๑,๐๐๐.๐๐
๒. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม ท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม	๓๐	๕๓๑,๐๐๐.๐๐
๓. การพัฒนาทางการศึกษา กีฬา/นันทนาการ การสาธารณสุข	๓๙	๑,๖๐๐,๓๔๐.๐๐
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๒๕	๕,๗๓๘,๔๐๐.๐๐
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาลิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	๔	๑๘๕,๐๐๐.๐๐
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๙	๙๗๐,๐๐๐.๐๐
รวม	๑๑๗	๑๓,๒๐๕,๗๔๐.๐๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๑๗ \times ๑๐๐}{๑๑๗} \\
 &= \underline{\underline{๑๐๐.๐๐}}
 \end{aligned}$$

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ปริมาณงาน สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | 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 |

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งาน เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินและการจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบดทดลองประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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 |

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น 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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัยการจัดการศึกษาปฐมวัยการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการศึกษาพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

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

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ

ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
-------------------------------------	---------	---------

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ 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 เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

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	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่น 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		ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๑๑	๑๑	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น 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		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑		
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๗ ตำแหน่ง		๗	๗	-	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป (ปง./อส.)	๑	๑	-	
๓		วิศวกรโยธา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๖	-	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๑	ว่างเดิม (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ ของ ก.อบต.)
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
๓		ครู (เงินเดือนอันดับค.ศ.๑)	สายการการสอน	๑	๑	-	
๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๕		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		รวม ๕ ตำแหน่ง			๕	๔	๑
๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

- สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๖ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๔ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓
 ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน สำนักปลัด มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง
 มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑๑ อัตรา

- กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง
 ทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา

- กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ
 ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา รวมปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง มีผู้ดำรง
 ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- กองการศึกษาฯ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น
 ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และ พนักงานครู อบต. ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
 รวมปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
 สรุปรวมอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลัง
 ทั้งหมด ๓๐ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๗	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน	จำนวน	๑	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน	จำนวน	-	อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๗	อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๔	อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ เพียงพอกับปริมาณงาน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการพัฒนา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรมภายใต้กฎหมายบังคับและมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ไม่ว่าจะนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ทุกด้านอย่างแท้จริง แต่ประกอบกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีเงินงบประมาณรายได้ที่จำกัด หากสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีข้อจำกัดงบประมาณบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งต้องคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้น ด้วยภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประกอบกับบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ คุณภาพงาน และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเพิ่มศักยภาพ ช่วยกันปฏิบัติงานให้องค์กรและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสพการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้

อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแล

เด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีก ๒ อัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วน of ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วน ตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบเจตย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลรอบเวียง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 ๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
 ๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ</p>	<p>- เพื่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงาน กองช่าง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</p>	<p>เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด - คนงาน สำนักปลัด - คนงาน กองคลัง - คนงาน กองการศึกษาฯ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และสาธารณสุข</p>	<p>- เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต.

		<ul style="list-style-type: none"> - คนงาน กองการศึกษา - คนงาน สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและการ ป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย	- เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน	- เพื่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - นายช่างโยธา - วิศวกรโยธา - คนงาน สำนักปลัด/กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การเมืองและการ บริหาร	- เพื่อการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	- พนักงานส่วนตำบล พนักงาน จ้าง ทุกระดับ

สรุปตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่ชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๗ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๗ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง) จำนวน - อัตรา	๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) จำนวน ๑ อัตรา
๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๗ อัตรา	๓. รวมทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๓๘.๘๘ ของกรอ พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	
$\frac{(\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times 100)}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{7 \times 100}{18} = 38.88\%$	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)								
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	-	-	-	
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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น 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	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ นักบริหารงานการศึกษาฯ (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(อยู่ ระหว่าง ดำเนินการของ ก.อบต.) ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค.๖๑
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ายางมน ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	