

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ครบระยะเวลา การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖,๑๘ ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานส่วนตำบล และตามหนังสือตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตามหลักเกณฑ์และแนวทางข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเป็นไปตามโครงสร้างองค์กร อำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ก
บัญชีการยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ข
บัญชีการกำหนดงานเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	ค
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงการสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๒
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕
- อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๓๙
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานจ้าง	๕๗
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

บัญชีการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ก

ร.ร.	อบต./ส่วนราชการ	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	อบต.รอบเวียง สำนักงานปลัด ประเภทวิชาการ ๑) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก) พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป ๒) คนงานทัวไป	+๑			กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๒	อบต.รอบเวียง กองคลัง พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป ๑) คนงานทัวไป	+๑			กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓	อบต.รอบเวียง กองช่าง พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป ๑) คนงานทัวไป	+๑			กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๔	อบต.รอบเวียง กองการศึกษา พนักงานจ้าง ประเภท ทัวไป ๑) คนงานทัวไป	+๑			กำหนดเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ลงชื่อ

(นางสาวสุภา

จิตรเจนจรรยา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้กรอกข้อมูล

ลงชื่อ

(นางนิมมวล

ปัญญาพันธ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ผู้ตรวจสอบ

บัญชีการยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข

ที่	อบต./ส่วนราชการ	สรรหา พ.ศ.			เหตุผล
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	อบต.รอบเวียง กองช่าง พนักงานจ้าง ประเภท ตามภารกิจ ๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-๑			เป็นตำแหน่งว่างเดิม อบต.ได้ทำการ วิเคราะห์ภารกิจและอัตรากำลัง ที่ต้องการเพียงพอต่ออัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่แล้ว และ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในด้านการ บริหารงานบุคคล

ลงชื่อ

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวสุภา จิตรเจนจรรยา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจสอบ

(นางนันทวรรณ ปัญโญนนท์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

บัญชีการกำหนดงานเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง	หมายเหตุ
๑	<p>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>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>กำหนดเพิ่ม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.อบเวียง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา</p> <p>กีฬา/นันทนาการและการสาธารณสุข</p> <p>กำหนดเพิ่ม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>กำหนดขึ้นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.อบเวียง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>และสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน</p>	<p>กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>จำนวน ๒ งาน</p> <p>การเพิ่มงาน ตาม</p> <p>หนังสือด่วนที่สุด</p> <p>ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๕</p> <p>ลงวันที่ ๘ พ.ย.๒๕๕๕</p>

ลงชื่อ  (นางสาวสายพิน คุณมาก)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ลงชื่อ  (นางไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง

บัญชีการกำหนดงานเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

ที่	โครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน	โครงสร้างส่วนราชการใหม่	ตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง	หมายเหตุ
๑	<p>กองช่าง</p> <p>๑.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</p>	<p>กองช่าง</p> <p>๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๑.๔ งานประสานสาธารณสุขอำเภอ</p> <p>๑.๕ งานธุรการ</p>	<p>กำหนดเพิ่ม งานออกแบบและควบคุมอาคาร , งานผังเมือง , งานสาธารณสุขอำเภอ</p> <p>ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.รอบเวียง ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการงานธุรการ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร</p>	<p>กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>จำนวน ๔ งาน</p> <p>และแก้ไขชื่องาน</p> <p>ให้ถูกต้องตาม</p> <p>หนังสือด่วนที่สุด</p> <p>ที่ มพ ๐๔๐๙.๑/ว ๑๕๔</p> <p>ลงวันที่ ๘ พ.ย.๒๕๕๕</p>



ลงชื่อ
(นายศุภชัย อุบั่นนท์)
ผู้อำนวยการกองช่าง



ลงชื่อ
(นายไพศาล พุทธิมา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) 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.๒๕๖๑-๒๕๖๓ 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 สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบรอบเวียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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 อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจ้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ 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 เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก 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 เกือบ หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะจ้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (๔) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๕) ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๑) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๒) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๓) ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๓) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร หาสถานที่จำหน่ายสินค้าให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๑) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (๒) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๕) ปัญหาความยากจน

- (๖) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๗) ปัญหาด้านสุขภาพ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดอบรมให้ความรู้การบริหารจัดการการจัดการขยะมูลฝอย การคัดแยกขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
- (๖) ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.รอบรอบเวียง

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาเศษวัชพืชทางการเกษตร เพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน บ้ายเขตที่สาธารณะและสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หากวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่ ,ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒ และตามแผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นรวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต.รอบเวียง พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒ แผนพัฒนาสี่ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงนโยบายของรัฐ 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 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 การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง ยังมีความต้องการ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานอีกจำนวนมาก นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงยังขาดบุคลากรในกองช่าง ที่มีบุคลากรจำกัด มีจำนวน ๒ คน ที่รับผิดชอบด้านกองช่าง ไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพราะยังคงต้องคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล มาตรา ๓๕ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โอกาส

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถานที่แหล่งท่องเที่ยว หาดเชียงราย เป็นแหล่งท่องเที่ยว ที่มีชื่อเสียงของจังหวัดเชียงราย มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวปีละจำนวนมากอย่างล้นหลาม ทำให้ต้องมีการพัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่งที่สะดวก ทิวถึง และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก หน่วยงานภาครัฐในการดำเนินงานพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เพราะเป็น อบต.ที่รายได้จากการ จัดเก็บเอง และรายได้ที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณแต่ละปีจำนวนน้อยจากสถิติงบประมาณย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ (บาท)	รายได้ที่รับจริง (บาท)	+ สูง - ต่ำ(บาท)	คิดเป็นร้อยละที่ เพิ่มขึ้น (%)
2557	18,379,825.00	19,095,590.99	+715,765.99	+3.89
2558	20,100,000.00	20,883,379.54	+783,379.54	+3.90
2559	20,010,000.00	20,762,715.47	+662,715.47	+3.29

รายได้งบประมาณของ อบต.รอบเวียง มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ ครบคลุมในพื้นที่ และมีข้อจำกัดด้านบุคลากรงานช่าง

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้ กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีลักษณะสังคมเข้าสู่สังคมเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขาย และ ทำงานกับบริษัทห้างร้าน เอกชน โดยมีลักษณะการไปทำงาน เข้าไปเย็น กลับมาบ้าน ทำให้ประชาชนไม่สนใจ เรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองเพราะบริบทของสังคมปรับเปลี่ยนเข้าสู่สังคมเมือง

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอด ทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนา คุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

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

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 ทำให้การจัดระเบียบสังคม ชุมชน ความสงบเรียบร้อย การจัดระเบียบชุมชน ได้ค่อนข้างที่จะยาก จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีพื้นที่ติดกับเทศบาลนครเชียงราย และตั้งอยู่ใกล้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เวลาเกิดภัยพิบัติ จะร้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่ใกล้เคียงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว ทันท่วงที สามารถช่วยลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการ

จังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

ประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ยังขาดแหล่งตลาดในการจำหน่ายสินค้า และมีประชากรที่ยังประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาโรคาคผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ มีปัญหาหนี้สิน และยังมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นให้นักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ 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 การคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือนมีการรณรงค์ส่งเสริมการปู้หมักโดยการทำเสวียนปู้หมัก รณรงค์งดการเผาป้องกันปัญหาหมอกควัน

จุดอ่อน

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นพื้นที่คาบเกี่ยวกับเขตเทศบาลนคร ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย อบต.รอบเวียง ไม่มีบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยให้กับประชาชน เพราะ อบต.ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอย และยังขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะ

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้มีหมู่บ้านนาร่องในการบริหารจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม ๑ หมู่บ้านคือบ้านหนองदान และมีการขยายเครือข่ายให้กับหมู่บ้านที่เหลือในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝึกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีประจำปีของประชาชนตำบลรอบเวียง

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงยังขาดบุคคลากรตามโครงสร้างของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบส่วนงานนี้ ประกอบพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นชุมชนที่กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมเมือง ทำให้การสืบทอด สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีเริ่มจะลดน้อยถอยลง

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงราย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา เทคนิค ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา อาจทำให้วิถีชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไป 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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

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

เวียงในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย 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 ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. พนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรงตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ สามารถนำความรู้มาพัฒนา ปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เจ้าหน้าที่บุคลากร มีจำนวนน้อย ไม่ครบตามโครงสร้างหน้าที่ ตำแหน่ง พนักงานหนึ่งคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. เจ้าหน้าที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร ๕. ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรและกับชุมชน 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีบุคลากร เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามตำแหน่ง งานยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้รับผิดชอบตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๔. ภารกิจถ่ายโอน ไม่มีข้อกำหนดยอมรับ มักจะถูกหน่วยตรวจสอบทวงติงว่าปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือ ไม่มีกฎหมายรองรับ
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สถานที่ตั้งหน่วยงาน อยู่ใกล้อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๒. มีความใกล้ชิดชิดค้อยู่กับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือ การติดต่อประสานงาน ในการทำงานได้ง่าย 	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มเครือข่ายไม่ชัดเจน ๒. พื้นที่ในความรับผิดชอบของ อบต.แบ่งเป็น ๒ ส่วน ฝั่งตะวันออก กับฝั่งตะวันตกโดยมีเทศบาลนครเชียงรายกั้นกลาง มีพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ หรือการบริการที่ไม่ทั่วถึง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ถึงจะครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. ภารกิจอำนาจหน้าที่ มีจำนวนมาก และมีความหลากหลายเกินจำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ 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. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๗. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง จัดวางบุคลากรให้ตรงตามแต่ละตำแหน่ง แบ่งงานให้ชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่งตามประเภทบริหารงานท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ 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 ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ , นักวิชาการตรวจสอบภายใน , นักวิชาการเงินและบัญชี , นิติกร) ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ค.ศ. ๑ จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา มีคนครอง ๗ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ,ผู้ช่วยนายช่างโยธา) พนักงานจ้างทั่วไป ผดต.จำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง ๑ อัตรา **รวมกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๖ อัตรา** แต่เนื่องจากตำแหน่งอัตราว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยช่างโยธาเป็นอัตราว่างเนื่องจากพนักงานจ้างตามภารกิจรายดังกล่าวสอบบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขอปิดกรอบตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา และที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสาธารณสุข ขยะมูลฝอยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง และประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้แรงงาน ตำแหน่งคนงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงาน ของสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องเปิดตำแหน่งคนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) ส่วนราชการละ ๑ อัตรา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงขอเปิดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

๑) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักงานปลัด งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ไม่มีผู้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง กิจการที่ควบคุมโดยพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มีโรงฆ่าสัตว์ตั้งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของ อบต. ประกอบกับมีธุรกิจ บริษัทห้างร้าน เอกชน มีอุตสาหกรรมอาหาร โรงผลิตน้ำเกลือ ขนมจีน มาเปิดดำเนินกิจการในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น เข้าสู่สังคมเมืองจึงมีปัญหาสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย มีการร้องเรียนของประชาชนจึงมีเพิ่มมากขึ้น จึงมีความต้องการบุคลากรด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ผู้ที่มีความรู้ วิชาชีพอโดยเฉพาะมาปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

๒) ตำแหน่งคนงานทั่วไป (พนักงานทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา (สังกัดสำนักงานปลัด ๑ อัตรา , กองคลัง ๑ อัตรา , กองช่าง ๑ อัตรา และกองการศึกษา ๑ อัตรา)เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีบุคลากรด้านการใช้แรงงาน ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

หลังจากยุบเลิก ปิตกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา และเปิดกรอบอัตรากำลัง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา , ตำแหน่งคนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง กับองค์การบริหารส่วนตำบลริมกก

อบต.รอบเวียง			อบต.ริมกก		
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 (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	-
สำนักงานปลัด 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./ชก.)	-	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-
			นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
			เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชก.)	๑	-

อบต.รอบเวียง			อบต.ริมกก		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่ง ที่มี คนครอง	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-			
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑			
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-			
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-
ครู ค.ศ.๑	๑	-	ครู ค.ศ.๑	๒	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๔	-
รวม	๒๐	๖	รวม	๒๖	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.รอบเวียง	๒๖ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ของ อบต.ริมกก	๒๗ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐		
จำนวน ๒๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๓๐,๕๖๙,๐๐๐ บาท		

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล และขอเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------|
| ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) สังกัดสำนักงานปลัด | ๑ อัตรา |
| ๒. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด สำนักงานปลัด | ๑ อัตรา |
| ๓. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองคลัง | ๑ อัตรา |
| ๔. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองช่าง | ๑ อัตรา |
| ๕. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัด กองการศึกษา | ๑ อัตรา |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

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

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน 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 และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข **</p> <p>๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม **</p>	<p>เพิ่มงานใหม่ ๒ งาน</p> <p><u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <p><u>และสาธารณสุข</u></p> <p>กำหนดขึ้นตาม</p> <p>ยุทธศาสตร์การ</p> <p>พัฒนาของ อบต.</p> <p>รอบเวียง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้าน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
		การศึกษา กีฬา/ นันทนาการและ การสาธารณสุข งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อมกำหนด ขึ้นตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ อบต.รอบเวียง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน
<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 งานออกแบบและก่อสร้าง</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>เพิ่มงานใหม่</p> <p>๔ งาน สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. รอบเวียง ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และบริการ สาธารณสุข และ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนา การเมืองและการ บริหาร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	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	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนแผนพัฒนาตำบลสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) ที่จะดำเนินการ และตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

➤ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตามวิสัยทัศน์

ยุทธศาสตร์ ของ อบต.รอบเวียง มุ่งการพัฒนาสู่ “ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวสวยงาม สืบสานวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา การพัฒนาโปร่งใส” โดยแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ 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

ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
อปต. รอบเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาตำบลโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์
เพื่อการพัฒนาตำบลโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ทางคมนาคม ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ
- 1.2 ไฟฟ้า ประปา อาคารสถานที่สาธารณประโยชน์ การบริการสาธารณสุขและสาธารณสุขมูลฐาน
- 1.2 พัฒนาระบบส่งน้ำ ทางน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- 1.3 พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน+6 และ GMS
- 1.4 พัฒนาระบบด้านผังเมืองงานวิศวกรรมจราจรและงานควบคุมอาคาร

แผนงาน

- แผนงานคหะและชุมชน
- แผนงานการเกษตร
- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

ผลผลิต/
โครงการ

- 1.โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุง ต่อเติม สิ่งสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น ก่อสร้างถนน คสล. ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ฯลฯ
- 2.โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุง ต่อเติม สิ่งสาธารณูปโภคต่างๆเกี่ยวกับการสาธารณสุข เช่น สถานีวิทยุ โทรทัศน์ สถานีอนามัย สวนสาธารณะ สนามกีฬา ห้องสมุด ศาลากลาง ฯลฯ
- 3.โครงการด้านเกษตรแหล่งน้ำ ทางน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- 4.โครงการด้านผังเมืองงานวิศวกรรมจราจรและงานควบคุมอาคาร

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
อ.บต. รอบเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

เป้าประสงค์

เพื่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม

กลยุทธ์

- 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามแนวทางการศึกษาศูนย์การเรียนรู้และส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
- 2.2 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรกรรม
- 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การรวมกลุ่มเพิ่มรายได้ และการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้เต็มมาตรฐาน
- 2.4 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวแหล่งท่องเที่ยว วิถีชีวิต และอัตลักษณ์ของคนในชุมชน
- 2.5 ส่งเสริมอนุรักษ์และเผยแพร่ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนงาน

- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- แผนงานการเกษตร

ผลผลิต/
โครงการ

- 1. โครงการด้านการเกษตรตามแนวทางการศึกษาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มและส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ
- 2. โครงการด้านส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรกรรม
- 3. โครงการด้านส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การรวมกลุ่มเพิ่มรายได้ และการตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
- 4. โครงการด้านการท่องเที่ยว
- 5. โครงการด้านศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม
- 6. โครงการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
อบต. รอบเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข

เป้าประสงค์
เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และการสาธารณสุข

- กลยุทธ์
- 3.1 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐานการศึกษา
 - 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสู่อาชีพ
 - 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาและนันทนาการ
 - 3.4 ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น
 - 3.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านสาธารณสุข

- แผนงานการศึกษา
- แผนงานสาธารณสุข
- แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
- แผนงานบกลาง

- 1. โครงการด้านการศึกษา
 - 2. โครงการด้านการศึกษาและนันทนาการ
 - 3. โครงการด้านสาธารณสุข
 - 4. ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน
- ฯลฯ

แผนงาน

ผลผลิต/
โครงการ

ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
อบต. รอบเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

เป้าประสงค์
เพื่อการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

- กลยุทธ์
- 5.1 ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.3 ส่งเสริมและพัฒนาการควบคุมป้องกันแก้ไขปัญหาขยะน้ำเสียและมลภาวะ
 - 5.3 ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน

- แผนงานคณะและชุมชน
- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- แผนงานการเกษตร

1. โครงการด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 2. โครงการด้านการแก้ไขปัญหามลพิษ น้ำเสีย และมลภาวะ
 3. โครงการด้านอนุรักษ์พลังงาน และใช้พลังงานทดแทน
 4. ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุน
- ฯลฯ

แผนงาน

ผลผลิต/
โครงการ

ยุทธศาสตร์
การพัฒนา
อปต.รอบเวียง

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาตำบลเมืองและการบริหาร

เป้าประสงค์
เพื่อการพัฒนาตำบลเมืองและการบริหาร

กลยุทธ์

- 6.1 พัฒนาศึกษาพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- 6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
- 6.3 พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- 6.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์กรให้เปี่ยมองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 6.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน
- 6.6 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ในท้องถิ่น
- 6.7 พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี
- 6.8 พัฒนาประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและการบริการประชาชน
- 6.9 บริหารจัดการภารกิจถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

แผนงาน

ผลผลิต/
โครงการ

-แผนงานบริหารงานทั่วไป
-แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- 1. โครงการด้านการพัฒนาศึกษาพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- 2. โครงการด้านการเมืองและการบริหาร
- 3. โครงการด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในองค์กร

จุดแข็ง

๑. ที่ตั้งของ อบต.รอบเวียง อยู่ใกล้ตัวอำเภอเมืองเชียงราย และตัวจังหวัดเชียงราย อีกทั้งใกล้สถานที่ตั้งหน่วยงานราชการต่าง ๆ จึงช่วยให้เกิดความคล่องตัว สะดวกในการติดต่อประสานงาน และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง 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 ทำให้เกิดการเปรียบเทียบการได้รับบริการสาธารณะระหว่าง อบต.ของประชาชนในเขต อบต.กับเขตเทศบาล
๖. การรวมกลุ่มองค์กรในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๗. ความร่วมมือจากองค์กรบางองค์กรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่นมีส่วนร่วมน้อย
๘. ไม่มีทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่

โอกาสหรือข้อจำกัด

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

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

อบต.รอบเวียง ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ และการเบิกจ่ายงบประมาณ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ดังนี้

อบต.รอบเวียง ได้ประกาศใช้แผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561) โดยได้กำหนดโครงการที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2559-2561)

ยุทธศาสตร์	2559		2560		2561	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
การจัดความยากจน	5	70,000.00	5	75,000.00	4	60,000.00
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	14	3,210,000.00	16	5,890,000.00	11	2,325,000.00
การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์	85	3,808,000.00	82	3,525,000.00	82	3,275,000.00
การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจพาณิชย์และการเกษตร	14	1,190,000.00	12	1,440,000.00	11	440,000.00
การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	10	580,000.00	9	530,000.00	10	830,000.00
ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	24	12,520,000.00	24	12,645,000.00	22	12,515,000.00
ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงของรัฐ	20	3,280,000.00	17	650,000.00	18	850,000.00
รวม	172	24,658,000.00	165	24,755,000.00	158	20,295,000.00

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ผู้บริหาร อบต.รอบเวียง ได้ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณ ปี 2559 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2558 โดยมีโครงการที่บรรจุอยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน 126 โครงการงบประมาณ 20,162,000 บาท สามารถจำแนกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์	โครงการ	งบประมาณ ตามข้อบัญญัติ
การจัดความยากจน	3	40,000.00
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	7	2,184,800.00
การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์	71	2,577,252.00
การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ พาณิชยกรรมและการเกษตร	7	365,000.00
การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4	70,000.00
ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	22	14,494,948.00
ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงของรัฐ	12	430,000.00
รวม	126	20,162,000.00

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{126 \times 100}{126} \\
 &= \underline{100\%}
 \end{aligned}$$

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ปริมาณงาน สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน 1 ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการ ที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นิติกร(ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินและการจัดสรรเงินต่างๆการจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆการควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบดตลงประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการคลัง ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจท้องถิ่น ระดับต้น	จำนวน ๑	ตำแหน่ง (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษา	ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับค.ศ.๑)		จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		จำนวน ๑	ตำแหน่ง

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
--	---------	---------

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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

๒. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
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 สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

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

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มีอัตรากำลังที่
ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๕		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๖		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
			รวม ๙ ตำแหน่ง		๑๐	๗	๓
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	ว่างเต็ม
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๘		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
		รวม ๘ ตำแหน่ง		๘	๕	๓	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๓		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	-	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
๖		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๕	๔	๑	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเต็ม
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		ครู ค.ศ.๑	ครู	๑	๑	-	
๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	๑	-	
๕		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
		รวม ๕ ตำแหน่ง		๕	๓	๒	
๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	ว่างเต็ม มีข้อผูกพันกับ กสธ.
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	-	๑	

รายชื่อครู และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประจำปี ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กที่มีผู้ครองตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางปฐมาภรณ์ โคตรฮุย	ศพด.บ้านป่ายางมน	ครู	ปริญญาตรี	๔๐	๒	-	๒
๒	นางสิริพร พยัคฆา	ศพด.บ้านป่ายางมน	ผู้ดูแลเด็ก	ปวส.				
		รวม			๔๐	๒	-	๒

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นางสุภาพรณ ชุ่มจิตต์)

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ สัตส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก: เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

(เอกสารนี้เอาไปต่อท้ายแบบคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก)

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

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

- สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๔ อัตรา มีอัตราว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓
 ตำแหน่ง ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวมปัจจุบัน สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 ๓ อัตรา

- กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๕ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง
 ว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา

รวมปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๘ อัตรา ตำแหน่งว่าง
 ๓ อัตรา

- กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๒ ตำแหน่ง โดยแยกเป็น
 อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง
 ทั่วไป ๑ อัตรา

รวมปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

- กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๓ ตำแหน่ง
 โดยแยกเป็น อำนวยการท้องถิ่น ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และ พนักงานครู อบต.
 ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา

รวมปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง มีผู้ดำรงตำแหน่ง ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

- หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เป็น
 อัตราว่างเดิม (มีข้อผูกพันกับ กสธ.)

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงทุกส่วนราชการต้องการ
 อัตรากำลังทั้งหมด ๒๔ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๑	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน	๕	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๗	อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
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
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- เพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงานทั่วไป กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - คนงานทั่วไป สำนักงานปลัด - คนงานทั่วไป กองคลัง - คนงานทั่วไป กองการศึกษาฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้าน การศึกษา กีฬา/ นันทนาการ และการ สาธารณสุข</p>	<p>- เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา/นันทนาการ และ สาธารณสุข</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผตด - คนงานทั่วไป กองการศึกษา - คนงานทั่วไป สำนักงานปลัด</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p> <p>การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและการ ป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย</p>	<p>- เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสา ธารณภัย</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ป้องกันฯ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน</p>	<p>- เพื่อการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข - นายช่างโยธา - คนงานทั่วไป สำนักงานปลัด - คนงานทั่วไป กองช่าง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาด้าน การเมืองและการ บริหาร</p>	<p>- เพื่อการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</p>

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานปลัด								
กองบริหารงานสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานทั่วไป								
กองบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น								
กองวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารการบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองบริหารการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองบริหารงานจ้างตามภารกิจ								
กองบริหารงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองบริหารงานจ้างทั่วไป								
กองบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง								
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง								
ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
กองอำนวยการกองการศึกษา ฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองบริหารงานการศึกษาฯ								
กองอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)								
กองบริหารการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กอง (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่างงานช่างทั่วไป								
กองช่างเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่างทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด เพิ่ม
กองช่างตรวจสอบภายใน								
กองช่างการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมี ข้อผูกพัน กับ กสธ.
รวม	๒๖	๓๐	๓๐	๓๐	+๔	-	-	

๙. การระดมทุนด้วยวิธีขายหุ้นสามัญกับเงินปันผลและดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง น้ำฉลวิเคราะห์การกำหนดอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เพื่อให้ได้งบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562		2563
1	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ)	กลาง	1	1	589,080	1	1	1	16,320	16,560	16,320	605,400	621,960	638,280	(35,090)
2	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม/ยกเว้น
3	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ)	ต้น	1	1	353,640	1	1	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
4	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ชก.	1	1	288,120	1	1	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(22,620)
5	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ชก.	1	1	271,440	1	1	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	ว่างเดิม
6	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม
7	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(16,380)
8	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการพิเศษ)	(คุณวุฒิ)	1	1	196,560	1	1	-	7,920	8,280	8,520	204,480	212,760	221,280	(10,490)
9	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	125,880	1	1	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	(9,780)
10	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	117,360	1	1	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)
11	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	117,360	1	1	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	(9,780)
12	คณบดี (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
13	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ต้น	1	1	391,320	1	1	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)
14	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
15	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	299,640	1	1	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
16	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	ชก.	1	1	288,120	1	1	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
17	นักวิชาการสถิติ	ชก.	1	1	282,600	1	1	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	(23,550)
18	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	142,200	1	1	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	(11,850)
19	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	-	138,000	1	1	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
20	คณบดี (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
21	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการ)	ต้น	1	1	398,160	1	1	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	(29,680)
22	นายช่างโยธา	ชก.	1	1	249,360	1	1	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
23	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	128,400	1	1	-	5,160	5,400	5,640	133,560	138,960	144,600	(10,700)
24	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	1	112,800	1	1	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
25	ผู้อำนวยการส่วนราชการ (ชำนาญการ)	(คุณวุฒิ)	1	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
26	คณบดี (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไขในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561		2562	2563
27		ตัน	1	-	435,600	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม		
28		ป.ก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	(17,880)		
29		คงานทั่วไป(ทั่วไป)	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม		
30		ครู(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
31		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน		
(4)		รวม	31	20	6,206,160	30	30	30	+4	-	-	-	-	573,300	239,700	243,300	7,211,460	7,451,160	7,694,460
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %																		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 ให้ข้อมูลอยู่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (25,300,000 บาท)เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 25,300,000 บาท = (25,300,000x5%) + 25,300,000 = 26,565,000

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 26,565,000 บาท = (26,565,000x5%) + 26,565,000 = 27,893,250

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 27,893,250 บาท = (27,893,250x5%) + 27,893,250 = 29,287,913

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

: ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.0809.5/ว 52

ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

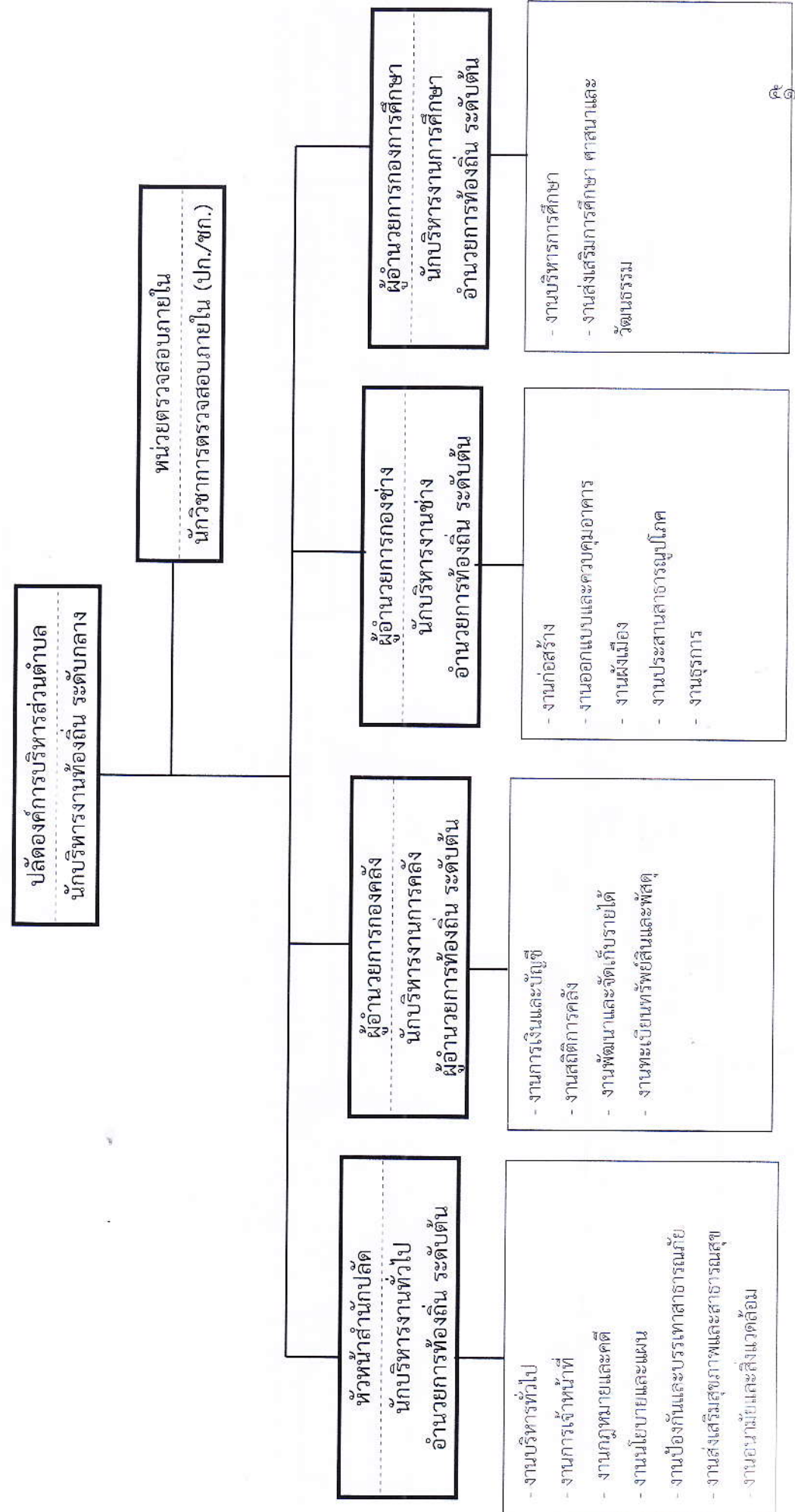
(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ) ผู้รับรอง
 (นางนิมมล ปิอุญจน์นที) (นายไพศาล พุทธิมา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง

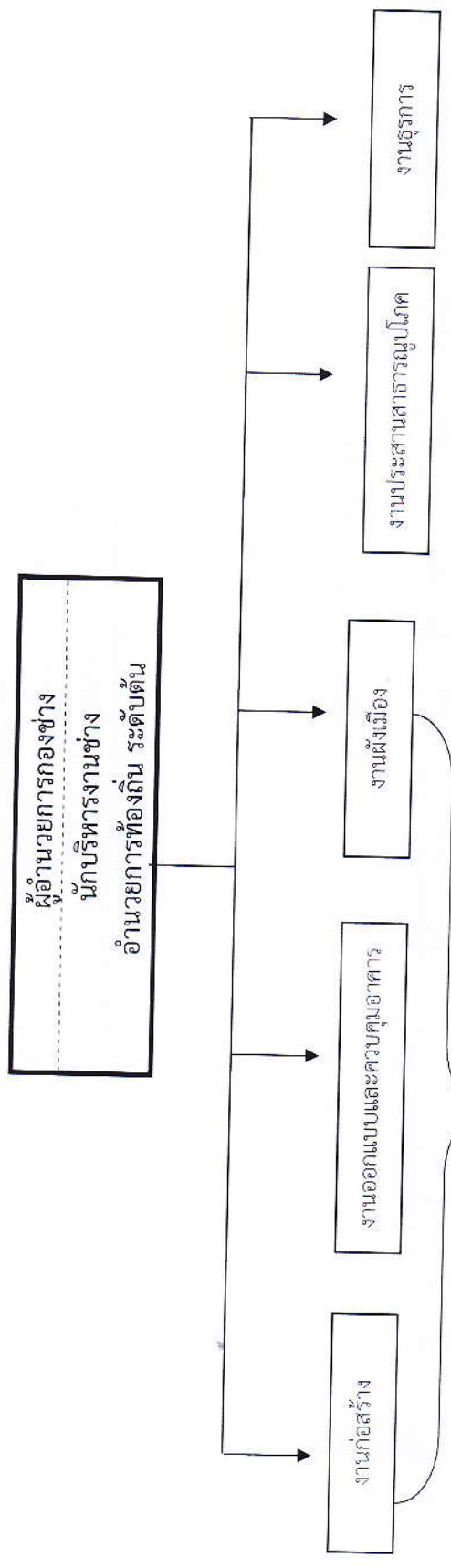
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง



โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลอรบวิียง



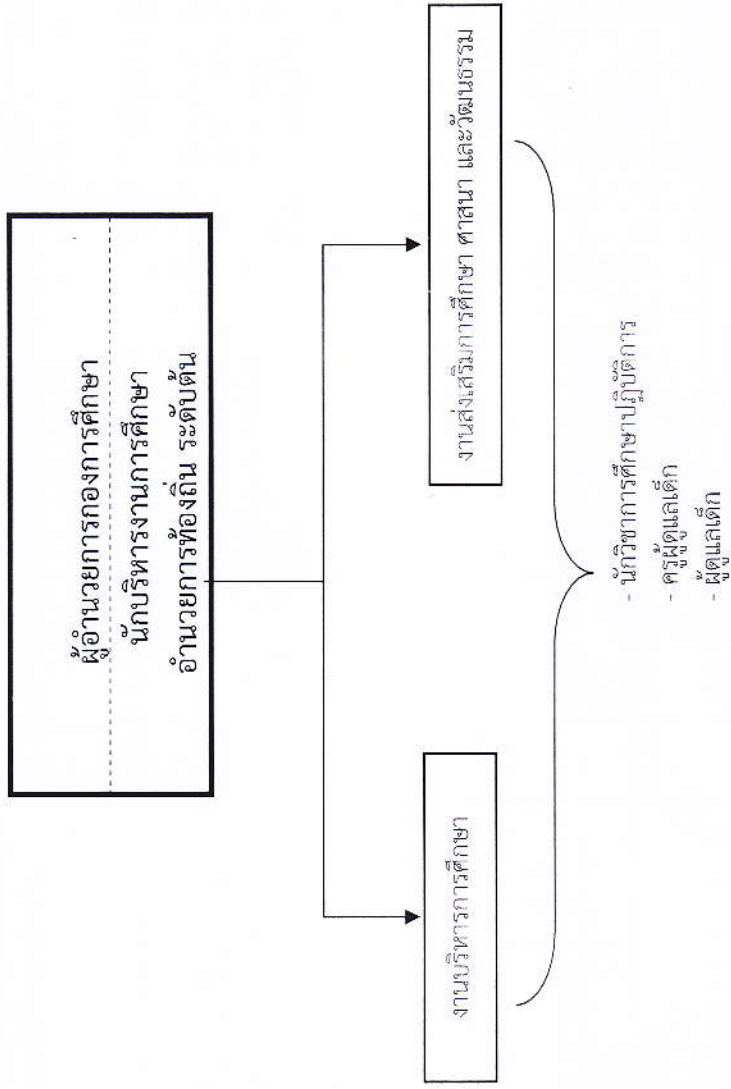
- นายช่างโยธา (ขง.)
- คนงานทั่วไป

- ผน. นายช่างไฟฟ้า

- ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.)	ประเภท วิชาการ (ชก.)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชช.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.)	ประเภท ทั่วไป (ขง.)	ประเภท ทั่วไป (ฮาว์โฮ)	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลอบเวียง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท วิชาการ (ปก.)	ประเภท วิชาการ (ชก.)	ประเภท วิชาการ (ชพ.)	ประเภท วิชาการ (ชต.)	ประเภท ทั่วไป (ปง.)	ประเภท ทั่วไป (ชง.)	ประเภท ทั่วไป (อาวุโส)	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	รวม ทั้งสิ้น
จำนวน		-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำสั่งเดิม			กรมอัตรากำสั่งใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน	
1	นางนิมมวล บัญญรัตน์	ปริญญาโท	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	12-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น)	กลาง	421,080 (35,090 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	589,080 (35,090)
2	-	-	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (18,740 + 18,480) / 2 X 12	-	-	355,320 ทางเดิม
สำนักงานปลัด												
3	นางสาวสายพิน คุณมาก	ปริญญาโท	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	12-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	311,640 (25,970 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	353,640 (25,970)
4	นางสาวสุภา จิตระจนฉริยา	ปริญญาโท	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	288,120 (24,010 X 12)	-	-	288,120 (24,010)
5	นางจิตราพร นามรัตน์	ปริญญาโท	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	271,440 (22,620 X 12)	-	-	271,440 (22,620)
6	-	-	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (19,740 + 18,480) / 2 X 12	-	-	355,320 ทางเดิม
7	-	-	-	-	-	12-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	- ทางเดิม
8	นางสาวรัชฎาพร จิตรไชย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คนวุฒ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คนวุฒ)	196,560 (16,380 X 12)	-	-	196,560 (16,380)
9	นางนฤมล วงศ์ษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คนวุฒ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คนวุฒ)	125,880 (10,490 X 12)	-	-	125,880 (10,490)
10	นางณัฐริษา ตาชื่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คนวุฒ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คนวุฒ)	117,360 (9,780 X 12)	-	-	117,360 (9,780)
11	นายพัฒนา มยุศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คนวุฒ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คนวุฒ)	117,360 (9,780 X 12)	-	-	117,360 (9,780)
12	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	- ทางเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
13	นางสาววันเพ็ญ ยะสัน	ปริญญาตรี	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	12-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	349,320 (29,110 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	391,320 (29,110)
14	-	-	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	393,600 (16,490+56,110/27X 12)	-	-	393,600 (24,970)
15	นางจินตนา บุญลา	ปริญญาตรี	12-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	12-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	299,640 (24,970 X 12)	-	-	299,640 (24,010)
16	นางสุนทรา บุญแก้ว	ปริญญาโท	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	288,120 (24,010 X 12)	-	-	288,120 (23,550)
17	นางสิดาพร ตั๊บบโคตร	ปริญญาโท	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	282,600 (23,550 X 12)	-	-	282,600 (11,850)
18	นางดาวเรือง คำคำนิล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	142,200 (11,850 X 12)	-	-	142,200 ว่างเดิม
19	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	ว่างเดิม
20	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง												
21	นายศุภชัย อุปันนัท	ปริญญาตรี	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	12-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนาจการท้องถิ่น)	ต้น	356,160 (29,680 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	398,160 (29,680)
22	นายถิเชน ใจเย็น	ปริญญาตรี	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชก.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชก.	249,360 (20,780 X 12)	-	-	249,360 (10,700)
23	นายโพธิ์ทัย ราชสมบัติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	128,400 (10,700 X 12)	-	-	128,400 (9,400)
24	นายอนุชา ใจยะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	112,800 (9,400 X 12)	-	-	112,800 ว่างเดิม
25	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อ-สกุล	ครอบครัวเก่าดั้งเดิม			ครอบครัวเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ		
26	-	-	12-3-082107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	ปก./ชก.	12-3-082107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	ปก./ชก.	355,320 (8,740 + 49,480) X 12	-	-	355,320	ว่างเดิม
27	นางสภาพรรณ ขมจิตต์	ปริญญาตรี	12-3-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการการศึกษา	ปก.	214,560 (17,880 X 12)	-	-	214,560	(17,880)
28	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	-	คนงานใหม่
29	นางปฐมภรณ์ โคตรขุย	ปริญญาตรี	57-2-0457	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	57-2-0457	ครูผู้ดูแลเด็ก	(คศ.1)	-	-	-	-	โอนมาใหม่
30	นางสิริพร พยัคฆา	ปาส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	-	โอนมาใหม่

ลงชื่อ.....
(นางนิมมวล ปัญญะนันท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

ลงชื่อ.....
(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม
- ✓ การทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา 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 ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)



(นายไพศาล พุทธิมา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเวียง