

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่หม่
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลอู่หม่
อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
โทรศัพท์/โทรสาร.๐๔๒-๐๓๙๘๙๔

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอู้ม ได้จัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง และการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลอู้ม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๕-๒๕๕๗) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ โดยจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขึ้นใหม่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหา ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างพร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม เหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหาร ส่วนตำบลปิ๋ม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลื่อนสรรหาตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปิ๋ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่

มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๓๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม ดำเนินการวางแผนการใช้ัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

๒.๓๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

๒.๓๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องคล้อยกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือปุม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลลือปุม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลือปุม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือปุมว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ๆ กล่าวคือ

องค์การบริหารส่วนตำบลลือปุม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ มีไม่เพียงพอ
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร
- ปัญหาไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ บางพื้นที่ไม่มีสัญญาณโทรศัพท์

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ โอกาส ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการร่วมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในการพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางการศึกษา
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นอย่างไร
- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือ
- ขาดแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

๖. ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การศึกษายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดแคลนบุคลากรครู วัสดุสื่อการเรียน

การสอน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอึปุม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีกองช่างที่รับผิดชอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบทุกด้าน
- มีแผนที่ตำบลในการทำประโยชน์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- บุคลากรบางส่วนยังไม่ชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่
- การบริการระบบประปายังไม่ทั่วถึง
- การบำรุงรักษาทางบกยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

- มีกฎหมายระเบียบข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติรองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ

อย่างชัดเจน

- มีหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณ ในการบำรุงซ่อมแซมถนน ในสายหลักและสายรองที่อยู่ในเขตตำบลอู่ปุม ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

- มีการฝึกอบรบบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

อุปสรรค (Threat=T)

- อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบพื้นที่ที่มีการซับซ้อนหลายหน่วยงานหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

- เงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างที่ใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง (Strength=S)

- ผู้นำผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ
- องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้หมู่บ้านในเขตตำบล เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย
- มีการสร้างสถานที่สำหรับนักกีฬา

จุดอ่อน (Weakness=W)

- บุคลากรในหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญในการลงพื้นที่เพื่อสำรวจความเป็นอยู่ด้านคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอ และจังหวัดเลยให้มีการพัฒนาคน สังคมคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง
- มีนโยบายของรัฐบาลให้เบี่ยงชีฟผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ อย่างทั่วถึง
- ได้รับความร่วมมือในการจัดทำโครงการ การดูแลสุขภาพอนามัย จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี
- ได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอด่านซ้าย และสำนักงานพัฒนาชุมชนและความมั่นคงของมนุษย์

อุปสรรค (Threat=T)

- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน

- กระแสวัฒนธรรมตะวันตก และวิถีนิยม เข้ามาแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีการจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- มีการแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุปม

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ไม่มีการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยของตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

- มีหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในช่วงเทศกาลปีใหม่ สงกรานต์ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทับกี้ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านวังบอน

- มีนโยบายด้านความมั่นคงของรัฐบาล

อุปสรรค (Threat=T)

- กระแสอิทธิพลความนิยมต่างประเทศหรือวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ทำให้สังคมเปลี่ยนไป

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

จุดแข็ง (Strength=S)

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพ และจัดทำโครงการส่งเสริมอาชีพโดยการอบรมให้ความรู้เกษตรกรเพื่อเป็นอาชีพเสริม
- มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร ให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพหลักของเกษตรกร
- มีการสนับสนุนการจัดทำโครงการประชาสัมพันธ์การประกอบอาชีพทางด้านเกษตรเพื่อให้นักท่องเที่ยวรู้จัก

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ไม่มีการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในเขตตำบล
- ขาดการส่งเสริมการจัดการให้มีตลาด

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเลย ได้กำหนดให้มีการฟื้นฟูระบบนิเวศเพื่อรักษาความสมดุลของธรรมชาติ และพัฒนาการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอด่านซ้าย ได้กำหนดยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรกรและพัฒนาการท่องเที่ยว
- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ หน่วยงานพัฒนาชุมชนจากอำเภอด่านซ้าย

อุปสรรค (Threat=T)

- ประชาชนหรือเกษตรกรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมที่หน่วยงานจัด
- การรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

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

จุดแข็ง (Strength=S)

- สภาพพื้นที่ในเขตตำบลไม่มีปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

- นโยบายของจังหวัดให้มีการจัดทำโครงการรักษาความสะอาดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และโครงการจัดการความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

อุปสรรค (Threat=T)

- ประชาชนในเขตพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือ เมื่อมีการจัดสถานที่กำจัดสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีการส่งเสริมและร่วมกิจกรรมประเพณีประจำอำเภอ และประจำจังหวัดทุกปี

- มีการสนับสนุนประเพณีของหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

- มีการส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมโครงการทางศาสนา

จุดอ่อน (Weakness=W)

- องค์กรยังไม่ได้ปฏิบัติเป็นรูปธรรม ในเรื่องของภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานทางด้านกีฬาตาม

ภารกิจหน้าที่การส่งเสริมการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่

รัฐบาลส่งเสริม

- ประชาชนมีวิถีชีวิต ให้ความสำคัญด้านศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี

- ประชาชนมีความสนใจกีฬา และการออกกำลังกาย เพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

อุปสรรค (Threat=T)

- มีการจัดการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีหน่วยงาน

สังกัดที่ดำเนินการ จัดการศึกษาอยู่แล้ว

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (Strength=S)

- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการออกพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

- บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจที่พัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานทำให้งานล่าช้า ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ และไม่อำนวยความสะดวกกับประชาชน

โอกาส (Opportunity=O)

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อีเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย (ก.อบต.จังหวัดเลย) ได้กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat=T)

- ประชาชนให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน
ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาล
และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ

มาตรา ๖๗,๖๘ พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลธิปุม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจ
หลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลธิปุม และเล็งเห็นว่า มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่
จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕.

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอูปุม สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ

องค์การบริหารส่วนตำบลอูปุม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) ส่วนการคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอูปุม

ในการนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาคนล้นงาน จึงขอลดจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจสำนักปลัด จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากทั้ง ๒ ตำแหน่ง มีผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว คือผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นศยบายและแผน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบันทึกข้อมูลด้วย

ส่วนการคลัง ขอยุบเลิก ข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุอยู่แล้ว และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

กองช่าง ขอยุบเลิก พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา เนื่องจากมีตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาแล้ว และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ ดังนี้ คือ ข้าราชการ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม องค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบจ., เทศบาลและ อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและ <p>ทะเบียนข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา <p>ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและ <p>ประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและ <p>ทะเบียนข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา <p>ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและ <p>ประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงบประมาณ 	
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานจัดเก็บรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานพัสดุ	๒.๒ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน และเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน และเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่หม่ ได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
 - เงินพื้นที่พิเศษ

๒. คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปีกรณีที่มิคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

๓. คิดจาก ๑+๒ ในแต่ละปี
๔. รวมทั้งหมด
๕. คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก ๓ ในแต่ละปี)
๖. คิดจาก ๔+๕
๗. คิดจาก ๖ หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ดังต่อไปนี้

๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างที่รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ก.อบต.จ.เลย สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔ การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม ขอประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ หน่วยงาน และส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

๒. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอู่ปุม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

สุจริต เสียสละ พากเพียรและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

๔. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ

๕. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชนและหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเหมาะสม

๖. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี

๗. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งู้อ้นไขความรู้ละคุณธรรม

๘. ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอิปุม ต้องรักศักดิ์ศรีของตนและเกียรติภูมิขององค์กร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ อบต.อิปุม ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน