



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ  
อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

\*\*\*\*\*

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุม ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายสวัสดิ์ รัตนกมลชัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดน่าน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเปือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ	๓๖
๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ	๓๗

### ภาคผนวก

- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ลว. ๙ กันยายน ๒๕๕๙
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ
- สำเนามติการประชุมก.อบต. จังหวัดน่าน ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ ลว. ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ซึ่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเปือเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเปือประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ บ้านสันทนา หมู่ ๔ ตำบลเปือ อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ยกฐานะมาจากสภาตำบล เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ อยู่ห่างจากอำเภอเชียงกลาง ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๗๙ ตารางกิโลเมตร มีเขตการปกครองติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลเชียงกลาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลนาไร่หลวง อำเภอสองแคว

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สืบสานวัฒนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ เพิ่มพูนเกษตรกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับความเจริญเติบโตในอนาคต
- ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- เพิ่มระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เร่งสร้างโอกาสให้ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ระบบบริหารจัดการที่ดีและการบริการ สะดวก รวดเร็วขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้
- มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมแบบสมดุล
- มีระบบการศึกษาที่ดี ปรับระบบสาธารณสุขให้ทันกับอนาคต สืบสานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เป็นตำบลที่มีความสงบสุข ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ดังนี้

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

#### แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
๒. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๓. การพัฒนาระบบผังเมืองและสิ่งปลูกสร้างสาธารณะ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนที่เหมาะสมกับพื้นที่

๓. ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะ มีงานทำ
๔. ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
๕. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
๗. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๒๕๕๘

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**

#### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
๒. สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
๓. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
๔. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้ค่าคุณธรรมและจริยธรรม
๕. สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
๖. สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
๘. สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

#### แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มพื้นที่ต้นน้ำ



๒. สนับสนุนส่งเสริม เฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาจัดระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ**

### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบูรณาการ ร่วมกันกับหน่วยงานอื่น
๒. สนับสนุน ส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร
๕. จัดทรวัดสุ ครุภัณฑ์ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายภาค

ประชาชน

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ**

### แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนให้ใช้แผนที่ชุมชนท้องถิ่นในการวางแผนจัดการชุมชน
๒. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือแบบสหการ เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรของ พื้นที่ลุ่มน้ำ

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ มีสภาพปัญหาเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของ ประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชน อย่างแท้จริง ดังนี้

#### สภาพปัญหาเขตพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ถนนเข้าสู่หมู่บ้าน ถนนภายในหมู่บ้านชำรุด และยังไม่ทั่วถึง
  - ๑.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน
  - ๑.๓ ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ไม่ทั่วถึง
  - ๑.๔ ไม่มีรางระบายน้ำในหมู่บ้าน น้ำท่วมขัง
  - ๑.๖ ระบบประปาชำรุด น้ำไม่เพียงพอ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
  - ๒.๑ ขาดอาชีพเสริม
  - ๒.๒ พืชผลทางการเกษตรราคาตกต่ำไม่มีตลาดรองรับ
  - ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรเสียหายจากภัยธรรมชาติ
  - ๒.๔ ต้นทุนการผลิตสูง
๓. ปัญหาด้านสังคม
  - ๓.๑ ปัญหาการว่างงานในฤดูกาล/นอกฤดูกาล
  - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
  - ๓.๓ ปัญหาครอบครัว
  - ๓.๔ ขาดความร่วมมือในหมู่บ้าน ชุมชนไม่มีความเข้มแข็ง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
  - ๔.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
  - ๔.๒ น้ำอุปโภคบริโภคไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน
  - ๔.๓ แหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็กและไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร
  - ๕.๑ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
  - ๕.๒ ขาดการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับประชาชนและนักการเมืองท้องถิ่น
  - ๕.๓ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมทางการเมือง
  - ๕.๔ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย
  - ๕.๕ ขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข
  - ๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
  - ๖.๒ ปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัย
  - ๖.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการประกอบอาชีพ
  - ๖.๔ การเผาทำลายป่าสร้างมลพิษทางอากาศ
  - ๖.๕ บริโภคพืชผักที่มีสารพิษปนเปื้อน
๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
  - ๗.๑ ขาดการอนุรักษ์ส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๗.๒ การละเลยการเข้าวัดทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา
  - ๗.๓ เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาไม่ต่อเนื่อง
  - ๗.๔ ทุนทางการศึกษาไม่มีเพียงพอ
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๘.๑ ปัญหาการบุกรุกที่ทำกิน ทำลายป่า เผาป่า
  - ๘.๒ ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ
  - ๘.๓ ไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น
  - ๘.๔ ขาดการฟื้นฟูระบบนิเวศน์และปลูกป่าต้นน้ำ
  - ๘.๕ ปัญหาจากภัยธรรมชาติ
๙. ปัญหาด้านแหล่งท่องเที่ยว
  - ๙.๑ แหล่งท่องเที่ยวขาดการพัฒนาและส่งเสริมอย่างจริงจัง

#### **ความต้องการของประชาชน**

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนในหมู่บ้าน ถนนเข้าสู่ที่ทำกิน
  - ๑.๒ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
  - ๑.๓ ติดตั้งระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
  - ๑.๔ ก่อสร้างรางระบายน้ำให้ทั่วถึง
  - ๑.๕ ปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบประปาผิวดินให้เพียงพอ
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
  - ๒.๑ ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนในช่วงหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร

- ๒.๓ จ่ายค่าชดเชยค่าเสียหายให้กับเกษตรกร
- ๒.๔ สนับสนุนการเกษตรพอเพียง
- ๓. ความต้องการด้านสังคม
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ/ส่งเสริมอาชีพ
  - ๓.๒ มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง
  - ๓.๓ ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวให้เข้มแข็ง
  - ๓.๔ ส่งเสริมและรณรงค์ให้ชุมชนมีส่วนร่วม ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย
- ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ
  - ๔.๑ สร้างอ่างเก็บน้ำ ขุดสระ ขุดลอกลำห้วย คลอง ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอ
  - ๔.๒ ก่อสร้างระบบประปา ระบบกรองน้ำ ให้ได้มาตรฐาน
  - ๔.๓ สร้างแหล่งเก็บกักน้ำเพิ่มขึ้น
- ๕. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร
  - ๕.๑ พัฒนา/ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัย และทันเหตุการณ์
  - ๕.๒ พัฒนาและฝึกอบรมความรู้ให้กับประชาชนและนักการท้องถิ่นให้รู้ถึงบทบาทอำนาจ
  - ๕.๓ จัดกิจกรรมทางการเมืองโดยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ
  - ๕.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายเบื้องต้นประชาชนควรทราบ
  - ๕.๕ เร่งรัดหน่วยงานรัฐออกเอกสารสิทธิ์ที่ทำกิน
- ๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข
  - ๖.๑ รณรงค์และป้องกันโรคติดต่อและพิษภัยของโรคติดต่อ
  - ๖.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยให้กับประชาชน
  - ๖.๓ รณรงค์/ส่งเสริมการผลิตการใช้สารกำจัดแมลงจากวัชพืชธรรมชาติ
  - ๖.๔ รณรงค์การลดการแผ้วถางป่า และเผาป่า
  - ๖.๕ ส่งเสริมการใช้สารกำจัดแมลงด้วยสมุนไพร
- ๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๗.๑ ส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๗.๒ รณรงค์การเข้าวัดทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา
  - ๗.๓ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนด้อยโอกาส
  - ๗.๔ สนับสนุนทุนการศึกษาให้เพียงพอ
- ๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๘.๑ จัดให้มีการอบรมอาชีพ ความรู้วิชาการสำหรับผู้ไม่มีที่ดินทำกิน
  - ๘.๒ รณรงค์ ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนรู้สึกรักและหวงแหนป่าไม้
  - ๘.๓ จัดหา/ก่อสร้าง สถานที่ทิ้งขยะให้ได้มาตรฐาน
  - ๘.๔ จัดกิจกรรมในการปลูกป่า รักษาระบบนิเวศน์และปลูกป่าต้นน้ำ
- ๙. ความต้องการด้านแหล่งท่องเที่ยว
  - ๙.๑ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้น่าเที่ยว

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

นับแต่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา บทบาทและอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

ในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ จะต้องมีการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอันเป็นสภาวะแวดล้อมในท้องถิ่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของโลกและสภาพแวดล้อมของสังคมไทย

### ➤ จุดแข็ง (Strength) คือ

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และหลากหลาย เช่น แหล่งน้ำธรรมชาติป่าไม้ ซึ่งเอื้อต่อการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม
๒. มีผู้บริหารและคณะทำงานที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้า ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงทุกหมู่บ้าน อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประสานงานกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาได้จนถึงปัจจุบัน

### ➤ จุดอ่อน (Weakness) คือ

๑. มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของหมู่บ้านบางหมู่บ้านไม่เต็มพื้นที่ เพราะบางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลเชียงกลางทำให้ยากต่อการบริการการจัดการและการพัฒนาพื้นที่ให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ และการจัดการด้านสาธารณสุขภาค สาธารณูปการด้านพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง
๒. งบประมาณที่จะใช้ในการบริหารจัดการมีไม่เพียงพอ ต่อการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

### ➤ โอกาส (Opportunity) คือ

๑. นโยบายของผู้บริหารด้านยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ที่เอื้อต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. มีการจัดเก็บภาษีที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างทั่วถึง และไม่มีภาษีค้างชำระในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา

## การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ (SWOT ANALYSIS)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ จะต้องมีการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัดอันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นภาวะแวดล้อมในท้องถิ่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความก้าวหน้าให้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของปัญหาและสภาพพื้นที่ที่เปลี่ยนแปลงไปรวมถึงให้มีความสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและในกลุ่มประเทศในภูมิภาคของกลุ่มประชาคมอาเซียน

### **๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง** - องค์การบริหารส่วนตำบลเปือมีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบลให้มีความมั่นคงและยั่งยืน มีเส้นทางคมนาคมผ่านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต และถนนลาดยางจึงทำให้การคมนาคมขนส่งเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีระบบสาธารณูปโภคที่สะดวกและสมบูรณ์ เช่น ประปาขนาดใหญ่จำนวน ๒ แห่ง สามารถให้บริการกับประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ มีระบบไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่ทำกิน มีลำเหมืองและคลองส่งน้ำให้กับภาคการเกษตรซึ่งส่งน้ำจากแหล่งน้ำไปสู่เข้าสู่พื้นที่การเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**จุดอ่อน** - เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ในแต่ละปีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากส่วนกลางในการพัฒนาตำบลในแต่ละประเภทไม่เพียงพอ โครงสร้างพื้นฐานที่สร้างต้องใช้งบประมาณในแต่ละโครงการสูงและยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องเฉพาะด้านยังมีไม่พอ โดยเฉพาะบุคลากรทางด้านโยธาในการคิดคำนวณราคากลาง โดยเฉพาะเพื่อรองรับโครงการขนาดใหญ่ที่จะดำเนินการในอนาคตให้ได้มาตรฐาน

**โอกาส** - พื้นที่ตำบลเปือตั้งอยู่ติดกับถนนสายหลักระหว่างจังหวัดน่าน - พังงา เป็นเส้นทางคมนาคมสายหลักในการขนส่งสินค้าระหว่างอำเภอและในอนาคตจะเป็นเส้นทางขนถ่ายสินค้าอุตสาหกรรมและสินค้าทางการเกษตรเพื่อไปสู่กลุ่มประเทศอาเซียนหรือสี่เหลี่ยมเศรษฐกิจโดยผ่านจุดผ่อนปรนพรมแดนในอำเภอทุ่งช้างสู่ประเทศลาว และยังมีพื้นที่แหล่งทรัพยากรที่สมบูรณ์ ชุมชนมีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือในแผนงานและโครงการที่ดำเนินการในพื้นที่ ทำให้การพัฒนางานทางด้านโครงการพื้นฐานไม่ปัญหา

**อุปสรรค** - ทางด้านการพัฒนาแหล่งน้ำโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนและฤดูน้ำหลาก ลำน้ำที่มีอยู่ในพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่เชิงเขาทำให้น้ำไหลแรง และเร็ว เป็นพื้นที่ลาดชันและระหว่างหุบเขา จึงทำให้การใช้ประโยชน์จากการโครงการสร้างพื้นฐาน เช่น ฝาย อ่างเก็บน้ำ ไม่สามารถทนแรงของน้ำได้ สร้างความเสียหายกับแหล่งน้ำที่มีอยู่ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมตลอดปีสูญเสียงบประมาณโดยไม่จำเป็นและการพัฒนาการทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปด้วยความลำบากในช่วงฤดูฝน

### **๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**

**จุดแข็ง** - สภาพพื้นที่ในตำบลเปือเป็นพื้นที่ราบเชิงเขาซึ่งเป็นป่าต้นน้ำของลำห้วยหลายสายและมีทรัพยากรป่าไม้ใหญ่และแหล่งธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางธรรมชาติ มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรกรรมและเพื่อการอุปโภคและบริโภคได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีแม่น้ำสายหลักไหลผ่านจำนวน ๒ สาย ได้แก่ แม่น้ำน่านและลำน้ำเปือไหลผ่านเป็นลำน้ำสายหลักของตำบลเปือ มีแหล่งน้ำที่เก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภคและบริโภคจำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ อ่างเก็บน้ำส้อ และอ่างเก็บน้ำอ้อ เป็นอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่เก็บน้ำที่ช่วยไว้ใช้ที่สามารถนำมาใช้ในระบบประปาในหมู่บ้านและตำบลได้อย่างทั่วถึงพื้นที่ที่รับผิดชอบได้ และยังมีหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในเชิงเขา จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว เช่น ล่องแพลำน้ำน่าน ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งสามารถสร้างรายได้ในภาคการเกษตรให้กับประชาชนประกอบอาชีพ

ทางการเกษตรการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี ประชาชนมีที่ดินเป็นของตัวเองมีเส้นทางในการคมนาคมขนส่งที่สะดวกและรวดเร็วเนื่องจากเป็นตำบลที่มีถนนสายหลัก ได้แก่ ถนนสายน่าน – ทุ่งช้าง หมายเลข ๑๐๘๐ เป็นถนนสายหลักในการรองรับในการขนถ่ายผลิตทางการเกษตร และภาคอุตสาหกรรมของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน Asean Economic community (AEC) ผ่านตำบลเปือ และเป็นตำบลที่ห่างจากอำเภอเฉลิมพระเกียรติซึ่งเป็นจุดผ่อนปรนชายแดนห้วยโก๋นระยะทางประมาณ ๖๒ กิโลเมตร

**จุดอ่อน** - ประชากรส่วนใหญ่อยู่ภาคเกษตรกรรมและรายได้ต่ำ เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรการตลาด และยังขาดความเข้าใจในการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ และยังไม่เห็นความสำคัญในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคาผลผลิตการเกษตรกับพ่อค้าคนกลางต่างคนต่างทำงานค้าขายทำให้ผลผลิตที่ผลิตได้มีราคาตกต่ำ มีปัญหาภัยธรรมชาติซ้ำซาก มีปัญหาหนี้สิน และความยากจนของเกษตรกร มีปัญหาเรื่องที่ดินทำกินถูกน้ำท่วม และที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน

**โอกาส** - ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักคือทำการเกษตร และสามารถทำได้ตลอดทั้งปี หลักจากที่ทำนาแล้วประชาชนจะปลูกพืชล้มลุก และปลูกพืชหมุนเวียนนอกฤดูทำการหลังจากที่ผลผลิตที่ผลิตได้ออกสู่ตลาดทำให้ผลผลิตนอกฤดูบางชนิดมีราคาสูงขึ้น ซึ่งสามารถสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว ประกอบกับอยู่ใกล้จุดผ่อนปรนชายแดนห้วยโก๋นระยะทางประมาณ ๖๒ กิโลเมตร จึงทำให้สามารถนำผลผลิตไป

จำหน่ายได้สะดวก และในอนาคตอันใกล้หากมีการเปิดด่านเป็นจุดผ่านแดนถาวรก็ยิ่งเพิ่มโอกาสเพิ่มช่องทางให้กับเกษตรกรในการผลิตสินค้าการเกษตรเพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่ง

**อุปสรรค** - ผลผลิตทางการเกษตรที่ผลิตได้ไม่ค่อยได้มาตรฐาน ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรยังเป็นขนาดเล็กจำหน่ายในชุมชน อำนาจในการซื้อขายยังไม่มี ทำให้สินค้าที่ผลิตออกมาในฤดูกาลล้มตลาด และเน่าเสีย ถ้าหากส่งไปจำหน่ายต่างถิ่นต้องจ่ายค่าขนส่งสูงไม่คุ้มทุน และพ่อค้าคนกลางกดราคา เอาเปรียบเกษตรกรประชาชนต้องตัดราคาตัวเอง ทำให้ราคาตกต่ำ ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคากับพ่อค้าคนกลาง

### ๓. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์

**จุดแข็ง** - พื้นที่ตำบลมีสภาพพื้นที่อำนวยต่อการพัฒนาประชาชนมีสถานศึกษาที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาด้านการศึกษา ประกอบกับตำบลเปือได้มีส่วนการศึกษาที่จะทำหน้าที่ให้บริการในด้านการศึกษา พัฒนาการการศึกษาการเรียนรู้ของเด็กตั้งแต่อนุบาลจนถึงระดับประถมศึกษา และอบรมประชาชนให้มีความรู้คู่คุณธรรม โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับการศึกษาของประชาชนให้สูงขึ้น ทางด้านการสาธารณสุขมีสถานอนามัยประจำตำบล จำนวน ๒ แห่งที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขให้แก่ชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีพร้อมให้บริการทางด้านจิตเวชศาสตร์การอื่น ๆ เช่น การจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา ทางด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ได้มีการฝึกอบรมตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ที่คอยเฝ้าระวังภัย และปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาภัยธรรมชาติ มีสภาวัฒนธรรมประจำตำบลที่คอยสืบสานวัฒนธรรมจริยธรรมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

**จุดอ่อน** - การพัฒนาสังคมนั้นจำเป็นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่เนื่องจากองค์การส่วนตำบลเปือเป็นองค์กรขนาดเล็กมีงบประมาณการพัฒนาที่มีอยู่อย่างจำกัด การพัฒนาจึงค่อยเป็นค่อยไป บางครั้งการแก้ไขปัญหาจึงไม่ได้เป็นไปตามที่ประชาชนได้คาดหวังไว้ สำนักงานปลัดมีจำนวนบุคลากรจำนวน ๙ คน และเพิ่งตั้งใหม่ซึ่งมีปัญหาทางการบริหารงานเป็นอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากร การบริการทางด้านสาธารณสุขยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

**โอกาส** - ทางผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมการทางด้านการบริการทางด้านการศึกษาโดยเริ่มตั้งแต่เด็กอนุบาล จนถึงระดับประถมศึกษาและส่งเสริมให้โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เด็กนักเรียน เด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไปมีโอกาสได้เรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลา โดยได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของตำบลมีคอมพิวเตอร์ไว้คอยบริการให้กับประชาชนที่สนใจ

**อุปสรรค** - หมู่บ้านในพื้นที่ของตำบลบางหมู่บ้านอยู่ในหุบเขาอยู่ห่างไกลการพัฒนาเป็นไปด้วยความลำบาก การติดต่อสื่อสารยังไม่ทั่วถึง และมีชนบททำเนียบประเพณีที่แตกต่างกัน เช่น การนับถือผีและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาการส่งเสริมประเพณีจึงต้องถ้อยทีถ้อยอาศัย จึงทำให้การพัฒนาทางด้านสังคมล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนด

#### ๔. ด้านพัฒนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**จุดแข็ง** - ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีศาสนาคริสต์บางส่วนคิดเป็นร้อยละ ๑๐ และถือผี หมู่บ้านที่มีวัดในการส่งเสริมการประกอบกิจกรรมทางศาสนาพิธีจำนวน ๓ หมู่บ้าน และมีสำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง มีขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นที่เข้มแข็ง มีการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้านอย่างต่อเนื่องยาวนาน มีงานศิลปะการแสดงออกแบบล้านนา ที่สวยงามเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สืบทอดมาอย่างยาวนาน เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสืบชะตา

**จุดอ่อน**- การสืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้านในปัจจุบันนิยมเรียบแบบวัฒนธรรมของตะวันตกมาผสมจนลืมวัฒนธรรมอันดีงามของประเพณีพื้นบ้านแบบล้านนา

**โอกาส** - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนมีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นของตัวเอง โดยการให้แต่งตั้งชุดในประเพณีพื้นบ้านในงานประเพณีหรืองานรัฐพิธีต่างๆ ซึ่งเป็นการสืบสานประเพณีในแต่ละท้องถิ่น เช่น วันเข้าพรรษา ประเพณีรดน้ำดำหัว วันผู้สูงอายุ

**อุปสรรค** - ในสถานะแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบันความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและมีเทคโนโลยีทันสมัยมากขึ้น ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามบางอย่างได้เสื่อมหายไป เช่น หลงใหลวัตถุนิยมจึงทำให้คนรุ่นใหม่ไม่มีโอกาสร่วมกิจกรรมทางศาสนาอนุรักษ์และสืบทอดประเพณี

#### ๕. ด้านการพัฒนาการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

**จุดแข็ง** - ชุมชนมีสภาพพื้นที่มีทรัพยากรป่าไม้ที่สมบูรณ์และมีการเฝ้าระวังภัยจากอัคคีภัยในการเผาทำลายป่าได้แก่ตำรวจบ้านและในแต่ละหมู่บ้านมีสถานที่กำจัดขยะเป็นของตนเอง และทางผู้บริหารมีนโยบายในการจัดการขยะบรรทุกขยะให้บริการให้กับหมู่บ้าน จุดตรวจของรัฐที่คอยเฝ้าระวังการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า จำนวน ๒ จุด ได้แก่ หน่วยจัดการต้นน้ำบ้านห้วยหมู่ที่ ๑๓ และหน่วยจัดการต้นน้ำบ้านน้ำมิด หมู่ที่ ๑๔

**จุดอ่อน** - ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ประชาชนยังมีการทำไร่เลื่อนลอยทำให้ป่าต้นน้ำถูกทำลาย

**โอกาส** - รัฐบาลได้ให้ความสำคัญด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

**อุปสรรค** - ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้และการขาดจิตสำนึกร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในท้องถิ่น ยังมีการตัดไม้ทำลายป่าอยู่เป็นประจำ เนื่องจากมีพื้นที่ป่าไม้ที่เฝ้าระวังกว้างขวางเจ้าหน้าที่ดูแลไม่ทั่วถึงถึงแม้จะมีหน่วยจัดการต้นน้ำก็ตาม

## ๖. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการบริหาร

**จุดแข็ง** - ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้บริการกับประชาชนมาในอันดับแรกซึ่งเป็นนโยบายหลักให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในการอำนวยความสะดวกและให้ประโยชน์สูงสุด ในการมาติดต่อทางราชการสามารถซึ่งเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้ สะดวกและรวดเร็วแบบ ONE STOP SERVICE ประกอบด้วยส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีระบบการบริการที่ทันสมัย

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

**จุดอ่อน** - การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครั้งก็มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และในการให้บริการประชาชนเนื่องจากว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีบุคลากรน้อย และยังขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งต้องใช้เทคนิค หรือเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ในด้านการจัดเก็บรายได้ ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ในเรื่องเฉพาะด้านนี้โดยตรง อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานสูง และมีความเสี่ยงต่อการจัดเก็บภาษีต่าง ๆ

**โอกาส** - ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร สมาชิก อบต. และพนักงานมีโอกาสดำเนินการอบรมในแต่ละหลักสูตรให้กับพนักงาน และมีนโยบายให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีซึ่งเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ในการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**อุปสรรค** - การบริหารงานบางครั้งมีข้อจำกัดทางด้านระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้อต่อการพัฒนาหรือสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วถึง ซึ่งจะต้องดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบกฎหมาย ทำให้ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค (SWOT ANALYSIS) ในการวิเคราะห์ประเด็นของการพัฒนา พบว่า การพัฒนาแต่ละด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลเปื่อยังมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหลายอย่างและจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาและแก้ไขในบางส่วนให้ดีขึ้น เพื่อให้การพัฒนาตำบลให้มีประสิทธิภาพ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเปื่อยังมีจุดแข็ง และมีโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายและเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยรวม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเปื่อย ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุข ปลอดภัย (มาตรา ๑๖(๕))



**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๓๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๖(๒๔))

**๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๔))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของส่วนราชการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามคามจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมการศึกษา

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง
๗. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดยโสธร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และได้ระบุภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละงานในส่วนราชการ ได้แก่

### นักบริหารงานท้องถิ่น

บริหารงานในฐานะปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล ตัดสินใจ แก้ปัญหา การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูงมาก โดยควบคุม หน่วยงานหลายหน่วยงาน และปกครองผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๑) สำนักงานปลัด อบต.

##### นักบริหารงานทั่วไป

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่ายที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการจัดระบบงาน อำนวยการสั่งราชการ มอบหมายกำกับและแนะนำตรวจสอบประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบซึ่งมี ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

##### นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับและแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

##### นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ และแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านวิชาการพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

##### นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ และแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ในด้านการบริหารจัดการ

ภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในด้านบริหารจัดการภายในสำนักงานหรือการบริหารราชการทั่วไป ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน**

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ**

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล หรือบริหารทั่วไป ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **พนักงานขับรถยนต์**

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการเป็นพนักงานประจำรถยนต์ส่วนบุคคล รถบรรทุกน้ำ ป้องกันและบรรเทาอันตรายจากอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กน้อยๆ ในการใช้รถยนต์ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **คนงานทั่วไป**

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลความสะอาดบริเวณโดยรอบอาคารสำนักงาน บำรุงรักษาสนามหญ้า สวนหย่อม และตกแต่งสวนหย่อมในสำนักงาน ซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงาน บำรุงรักษาสถานที่ราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ รวมถึงการปฏิบัติภารกิจในการรักษาความปลอดภัยในอาคารสำนักงานในเวลาราชการและช่วงเวลากลางคืน รักษาทรัพย์สินของทางราชการไม่ให้เกิดความเสียหาย

ในกรณี จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานจ้างปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสัญญา

#### **คนงานทั่วไป ทำหน้าที่ช่วยนักพัฒนาชุมชน**

ปฏิบัติงานขั้นต้นและปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น สืบหาข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริมประชาชนให้มีความสนใจ ความเข้าใจและความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำ และฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อ

ครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร ติดตามผลงานและจัดทำรายงานต่าง ๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในกรณี จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานจ้างปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสัญญา

## ๒) กองคลัง

### นักบริหารงานการคลัง

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่ายที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการอำนาจการ สั่งราชการมอบหมายกำกับ ให้นำตรวจสอบประเมินผลงานตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบความยากและคุณภาพของงานค่อนข้างสูงมากโดยปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากพอสมควรและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

### นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวิชาการเงินและบัญชี ภายใต้การกำกับ ให้นำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการพัสดุ ภายใต้การกำกับ ให้นำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานพัสดุ ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ ให้นำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## ๓) กองช่าง

### นักบริหารงานช่าง

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือฝ่ายที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนบริหารจัดการ การจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ ให้นำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานงานบริหารงานช่างและงานหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### นายช่างโยธา

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านช่างโยธา ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### พนักงานผลิตน้ำประปา

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา จัดหาน้ำสะอาดบริการประชาชน บริการผู้ใช้น้ำประปา ดูแลรับผิดชอบประปา เปิด – ปิด จดมาตรวัดน้ำและเก็บเงินส่งทุกวันสิ้นเดือน รักษาความสะอาดบริเวณเขตประปาและรักษาทรัพย์สินบัติของทางราชการและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ผู้ช่วยนายช่างโยธา

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านช่างโยธา ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## **๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

### ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดเล็ก หรือในฐานะหัวหน้าฝ่ายที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ การจัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาในงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับแนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านการธุรการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานการ ธุรการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการรับ – ส่งเด็กไป – กลับ ทุกรายจากผู้ปกครอง รวมถึงดูแล รักษา ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดทำสมุดบันทึกประจำตัวเด็ก บันทึกการพัฒนาการเด็ก การตรวจสุขภาพประจำวัน การแปรงฟันประจำวัน การตรวจอนามัยในช่องปาก สถิติเด็ก การตรวจรับอาหาร นม การชั่งน้ำหนัก ส่วนสูง ให้คำปรึกษาผู้ปกครอง แพ้ผสมผสาน จัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติให้แก่เด็ก ร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ประเพณีต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของกีฬาหมู่บ้าน พาเด็กไปแสดงร่วมกับผู้ปกครอง การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็กไทย โดยกำหนดแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ทักษะส่งเสริม พัฒนาคุณธรรมตลอดทั้งวัน เช่น การเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ แผ่เมตตา นั่งสมาธิ ทำ

กิจกรรมเคลื่อนไหวเข้าจังหวะ กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ชีวิต กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมส่งเสริมพัฒนาทักษะมุมการเรียนรู้ต่าง ๆ กิจกรรมกลางแจ้ง และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ในกรณี จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานจ้างปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสัญญา

### ผู้ดูแลเด็ก

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการรับ – ส่งเด็กไป – กลับ ทุกรายจากผู้ปกครอง รวมถึงดูแล รักษา ทำความสะอาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดทำสมุดบันทึกประจำวันเด็ก บันทึกการพัฒนาการเด็ก การตรวจสุขภาพประจำวัน การแปรงฟันประจำวัน การตรวจอนามัยในช่องปาก สติเด็ก การตรวจรับอาหาร นม การชั่งน้ำหนัก ส่วนสูง ให้คำปรึกษาผู้ปกครอง แพ้ผสมผสาน จัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติให้แก่เด็ก ร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในหมู่บ้านและชุมชน เช่น ประเพณีต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของกีฬาหมู่บ้าน พาเด็กไปแสดงร่วมกับผู้ปกครอง การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็กไทย โดยกำหนดแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ทักษะส่งเสริม พัฒนาคุณธรรมตลอดทั้งวัน เช่น การเข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ แผ่เมตตา นั่งสมาธิ ทำกิจกรรมเคลื่อนไหวเข้าจังหวะ กิจกรรมเสริมทักษะประสบการณ์ชีวิต กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมเสริมส่งเสริมพัฒนาทักษะมุมการเรียนรู้ต่าง ๆ กิจกรรมกลางแจ้ง และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ในกรณี จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ อาจมีคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานจ้างปฏิบัติเป็นพิเศษนอกเหนือจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ได้ โดยไม่ต้องแก้ไขสัญญา และพนักงานจ้างยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ โดยถือเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามสัญญา

ทั้งนี้ ได้ให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบลจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจตามทักษะ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจตามคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเปือมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และการตัดโอนตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ และรวมถึงการยุบเลิกตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่อไป

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

### **๘.๑ โครงสร้าง**

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่งเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายในตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิจัย ประสานแผน</li> <li>- งานติดตามประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย</li> <li>- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน</li> </ul> <p>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิจัย ประสานแผน</li> <li>- งานติดตามประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> </ul> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตรและส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย</li> <li>- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน</li> </ul> <p>๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์</p>
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับและเบิก – จ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับและเบิก – จ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานบัญชีเงินฝาก</li> <li>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> </li> <li>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานบำรุงรักษาซ่อมแซมพัสดุ</li> <li>- งานเบิกจ่ายพัสดุ</li> </ul> </li> <li>๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> <li>๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโยธา</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานผังเมือง</li> </ul> </li> <li>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> </ul> </li> <li>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul> </li> <li>๓.๔ งานรักษาความสะอาด</li> </ul> </li> <li>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>๔.๑ งานแผนงานและวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษา</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่ายวิชาการ</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานบัญชีเงินฝาก</li> <li>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> </li> <li>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนคุมพัสดุ</li> <li>- งานบำรุงรักษาซ่อมแซมพัสดุ</li> <li>- งานเบิกจ่ายพัสดุ</li> </ul> </li> <li>๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> <li>๓.๑ งานก่อสร้าง <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโยธา</li> <li>- งานก่อสร้าง</li> </ul> </li> <li>๓.๒ งานผังเมือง</li> <li>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> </ul> </li> <li>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>๔.๑ งานแผนงานและวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษา</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและเครือข่ายวิชาการ</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมจริยธรรมศีลธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> </ul> </li> <li>๔.๓ งานศึกษาปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน</li> <li>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมจริยธรรมศีลธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานรวบรวมข้อมูลศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> </ul> </li> <li>๔.๓ งานศึกษาปฐมวัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี</li> <li>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานศูนย์เยาวชนสนามกีฬา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี</li> <li>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานศูนย์เยาวชนสนามกีฬา</li> </ul>
---	---

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้คุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ผช.นักพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้คุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-๑	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน การช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษาฯ</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินจัดสรรจาก กรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินจัดสรรจาก กรม
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินจัดสรรจาก กรม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินจัดสรรจาก กรม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินจัดสรรจาก กรม
<b>รวม</b>	<b>๓๐</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๓๐</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

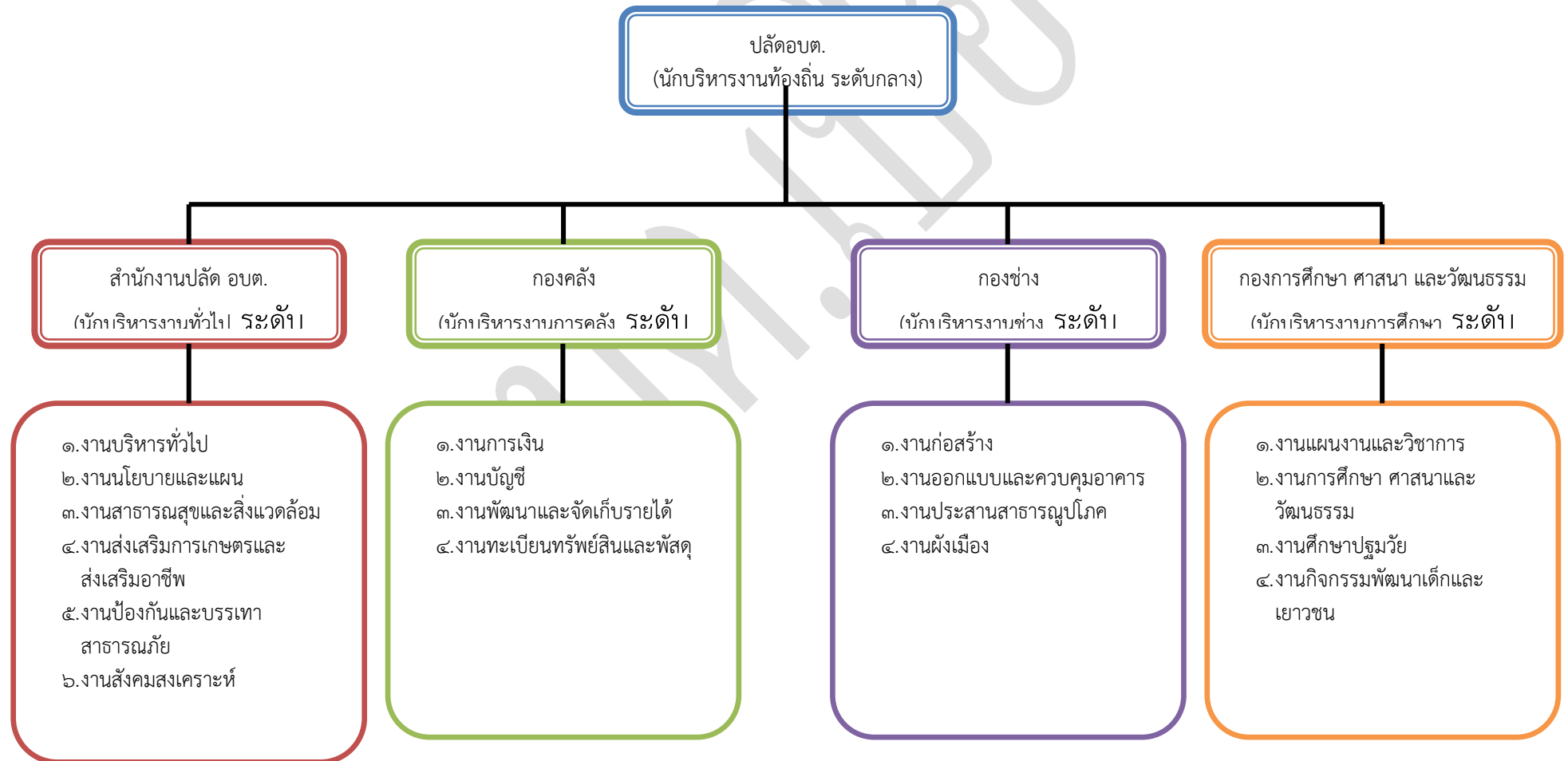
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๓,๖๖๐	๑๔,๘๘๐	๔๘๘,๕๘๐	๕๓๘,๗๔๐	๕๕๓,๖๒๐	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																	
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๐๑,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๒,๗๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๘๓,๙๘๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๘๘๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๘๒,๖๔๐	๒๘๙,๓๕๖	๓๐๐,๘๗๖	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๒,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๗,๗๗๔	๓๐๖,๔๕๕	๓๑๘,๔๕๕	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๕๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๒,๘๒๐	๑๐,๙๒๐	๒๒๐,๙๒๐	๒๖๒,๕๗๔	๒๗๓,๔๙๔	
๖	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๓๘,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	-	๙,๗๒๐	๑๕๐,๐๖๕	-	๒๙๗,๙๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๑๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๕,๗๘๐	๑,๐๘๐	๔,๓๒๐	๑๘,๒๗๑	๑๑๔,๓๖๐	๑๑๘,๖๘๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๔,๐๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๑๙,๒๘๐	๑๓๒,๓๐๐	๑๓๗,๗๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๐	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

กองคลัง																	
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๘๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๔,๐๑๐	๑๓,๖๒๐	๑๔๑,๓๐๐	๙๓,๗๓๕	๑๐๗,๓๕๕
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๑,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๒,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๒๕๘,๑๖๑	๒๙๒,๙๐๐	๓๐๕,๐๒๐
๑๓	นักก.การเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๓,๐๐๐	๑๑,๕๒๐	๒๖๗,๑๘๐	๓๑๕,๓๘๙	๓๒๖,๙๐๙
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๒๕,๓๔๐	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๑,๐๘๐	๔,๐๘๐	-	๑๐๔,๕๔๐	๑๐๘,๖๒๐
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
๑๖	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	-	-	-	-๑	-	๕,๔๐๐	-	-	๑๑๕,๕๐๐	-	-
กองช่าง																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๘๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๔,๐๑๐	๑๓,๖๒๐	๓๐๘,๖๔๐	๒๑๓,๐๒๑	๒๒๖,๖๔๑
๑๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๓๔,๗๘๐	๑๔๐,๓๐๐
๒๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๒๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๔๒,๐๒๐	๑๔๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																
๒๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๑๗,๒๔๐	๑๓๐,๑๕๐	๑๓๕,๕๕๐

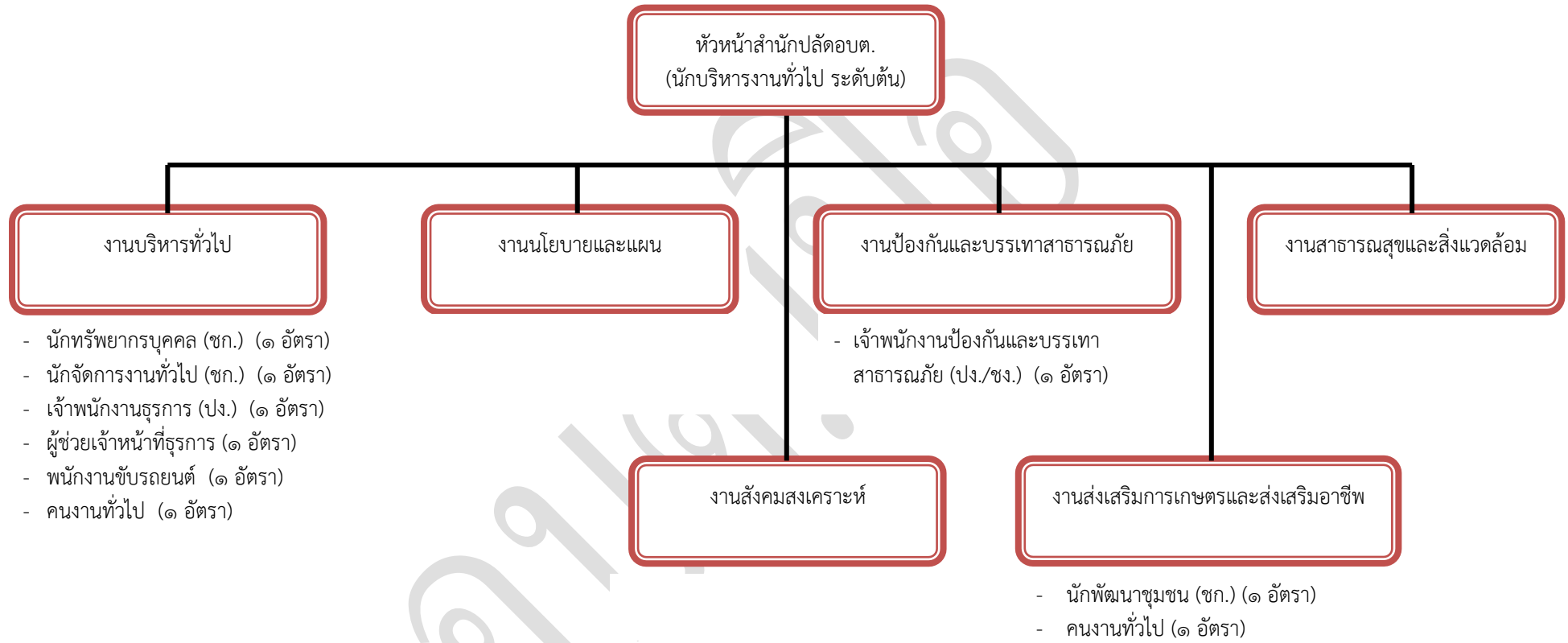
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๒,๘๘๐	๑๒,๐๐๐	๒๕๖,๘๖๐	๓๕๑,๐๕๑	๓๖๓,๐๕๑	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๗๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๑,๖๘๐	๗,๐๘๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๕๒๐	
๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๓	๓	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ																	
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕,๒๖๐	๓๔,๙๒๐	-	เงินจัดสรรจากกรม
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑,๙๐๐	๒๗,๗๒๐	-	เงินจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ																	
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙,๔๙๕	๒๒,๖๒๐	-	เงินจัดสรรจากกรม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินจัดสรรจากกรม
(๔)	รวม		๓๐	๒๘	๕,๓๑๘,๗๖๐	๒๙	๒๙	๓๐	-	-	+๑	๕๔๑,๔๔๐	๘๒,๗๔๐	๗๗๒,๕๖๐	๔,๐๘๘,๔๐๖	๔,๓๖๔,๘๗๑	๕,๓๔๐,๓๕๑	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๗๐๑,๗๐๖	๕๑๙,๓๙๖	๑,๐๖๘,๐๗๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๔,๗๙๐,๑๑๒	๔,๘๘๔,๒๖๗	๖,๔๐๘,๔๒๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗.๓๗	๒๕.๙๐	๒๔.๖๕	
(๘)	งบประมาณรายจ่าย														๑๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๘,๘๕๙,๑๒๑.๕๔	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเปือ



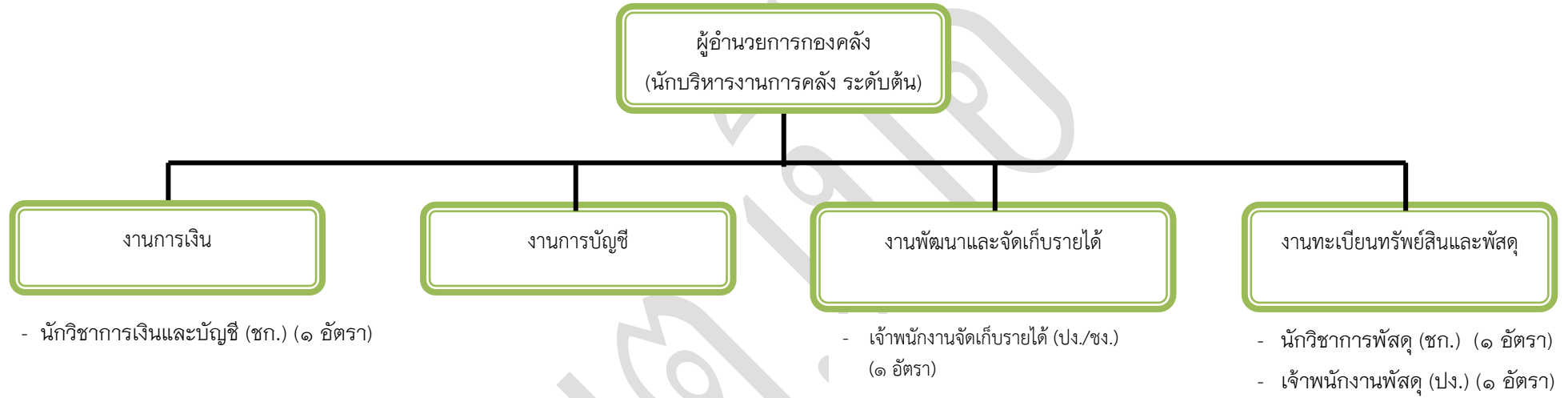
แผนภูมิโครงสร้างของส่วนราชการ  
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	-	-	๒	-	๒	๒

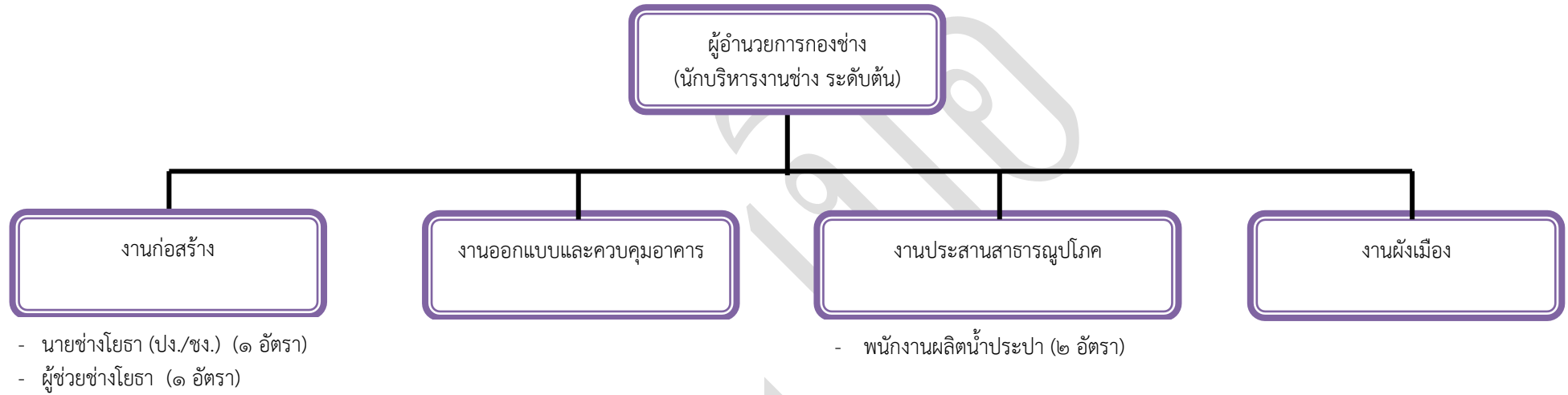


## โครงสร้างของกองคลัง



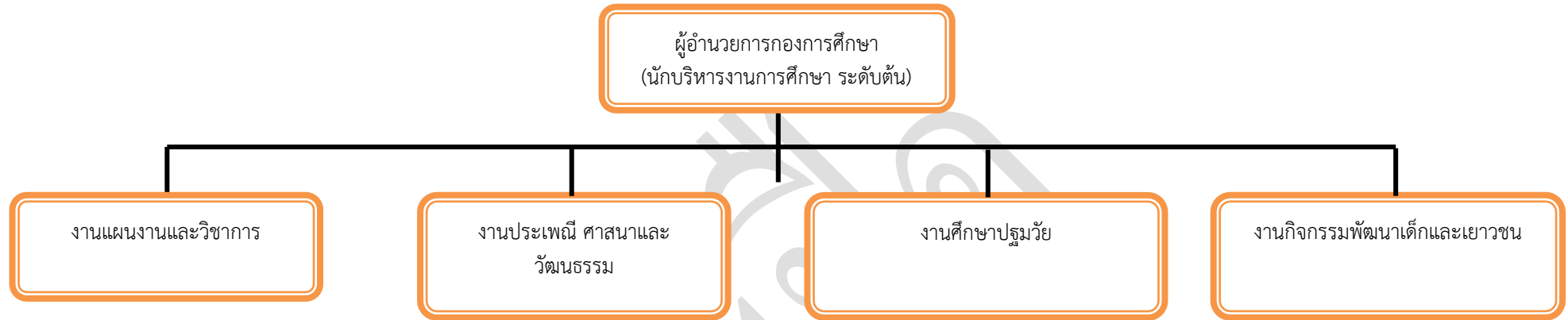
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	-	-	๒	-	-	-

## โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๓	-

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑ อัตรา)

- ครู ынดับ ค.ศ. ๑ (๓ อัตรา)
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑ อัตรา)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๓	-	๓	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
	ชื่อ - นามสกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิ	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นายวิโรจน์ อุดนัน	๕-๕๕๐๕-๐๐๒๓๖-๐๘-๕	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น (ปลัดอบต.)	กลาง	๓๑,๙๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
<b>สำนักงานปลัดอบต.</b>													
๒	นายปิยะพงษ์ จักอะโน	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๒๕-๕๙-๐	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๒,๑๗๐	๓,๕๐๐	-	
๓	นางสาวกชกร พุทธิรักษ์	๓-๕๕๙๙-๐๐๐๐๔-๗๘-๗	ร.ม. (วิชาการบริหาร การจัดการภาครัฐ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๑,๗๑๐	-	-	
๔	นางสาวณัฐนิชา ใจการณ์	๕-๕๕๐๕-๐๐๐๗๕-๒๔-๓	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากร บุคคล	ชำนาญการ	๒๕,๔๗๐	-	-	
๕	นางพิชญา มานะผดุงกุล	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๗๙-๒๖-๖	ร.ม. (วิชาการบริหาร การจัดการภาครัฐ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	-	-	
๖	นางนุชญา พรหมมินทร์	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๔๖-๐๔-๐	ศศ.บ. (บรรณารักษะ ศาสตร์และสารนิเทศ)	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๙,๖๒๐	-	-	
๗	-	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	-	-	-	ว่าง

## พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๘	นางพรรณริภา ละม่อม	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๖๘-๔๘-๕	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมมาร ท่องเที่ยว)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๒,๓๙๐	-	-	
๙	นายชิตร์ ชอระสี	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๘๖-๑๔-๓	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๗๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๐	นายร่วม จันทร์ทระรัตน์	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๔๙-๔๕-๖	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-	
๑๑	นางสาวกัญชามาศ รัตนกลมชัย	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๘๒-๘๗-๓	บธ.บ. (บัญชี)	-	คนงานทั่วไป (ผช.นักพัฒนาชุมชน)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ผช.นักพัฒนาชุมชน)	ทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-	
กองคลัง													
๑๒	นางนันทยา สิงห์คำ	๕-๕๕๐๕-๐๐๓๙๗-๔๙-๖	บธ.ม. (การจัดการ ทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงาน การคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	
๑๓	นางทิพวัลย์ กะมะโน	๓-๕๕๐๒-๐๐๑๖๒-๘๙-๖	บธ.ม. (การจัด การทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๕,๙๗๐	-	-	
๑๔	นางสาวเมย์วดี เขตกรรม	๓-๖๒๐๔-๐๐๘๔๕-๘๑-๓	บธ.ม. (การจัด การทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๔,๐๑๐	-	-	
๑๕	นางสาวนริศรา ยะแสง	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๑๑-๗๖-๙	บธ.บ. (การจัด การทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๐,๗๖๐	-	-	
๑๖	-	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่

กองช่าง

๑๗	จ.อ.ธนภัทร เนตรทิพย์	๓-๕๕๐๖-๐๐๓๔๒-๘๐-๘	ปธ.บ. (การจัดการ งานก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๑,๗๑๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง
๑๘	-	-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	-	-	-	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้

๑๙	นายสาธิต แปงอูด	๑-๕๕๐๙-๐๐๐๕๐-๕๗-๑	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๐,๙๖๐	-	-	
๒๐	นายอัมรินทร์ สิงห์ธนะ	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๔๔-๘๕-๓	ปวช. (ช่างกลโลหะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑,๕๕๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๒๑	นายวีรวุฒิ สิงห์ธนะ	๓-๕๕๐๘-๐๐๐๑๐-๔๙-๓	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐,๕๘๐	-	-	
----	---------------------	-------------------	---------------------	---	---------------------	---	---	---------------------	---	--------	---	---	--

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๒	นางบานเย็น ยาวีไชย	๓-๕๕๐๙-๐๐๓๒๑-๔๗-๔	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๕,๔๗๐	๓,๕๐๐	-	
๒๓	นางดวงทิพย์ จิตตรง	๓-๕๕๐๔-๐๐๑๗๖-๙๕-๕	ค.บ. (คณิตศาสตร์- การวัดผลการศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔,๘๕๐	-	-	
๒๔	นางชยาภรณ์ หน่อท้าว	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๘๓-๘๑-๑	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๕๕-๒-๐๐๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๐๐๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๓๒๐	-	-	
๒๕	นางสุนีย์ ฝิปากเพราะ	๓-๕๕๐๙-๐๐๓๑๐-๑๗-๑	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๐๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๐๑๐	ครู	ค.ศ.๑	๑๙,๙๒๐	-	-	
๒๖	นางบัวผืน อัญชัญ	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๔๙-๑๔-๖	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๑๕๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๑๕๓	ครู	ค.ศ.๑	๑๙,๕๑๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๒๗	นางมนัสนันท์ ดอนนันทชัย	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๘๗-๓๙-๕	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๗,๙๑๐	-	-	
๒๘	นางปราณี ใจน้อย	๓-๗๒๐๖-๐๐๐๕๕-๙๒-๑	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑๗,๓๑๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๒๙	นางจันทร์สม หน่อท้าว	๓-๕๕๐๙-๐๐๑๘๓-๖๔-๑	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๐๓๐	-	-	
----	----------------------	-------------------	---------------------------	---	-------------	---	---	-------------	---	--------	---	---	--

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๐	นางกมลรัตน์ ใจปิง	๓-๕๕๐๙-๐๐๐๕๑-๗๐-๑	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	๙,๐๐๐	-	-	
----	-------------------	-------------------	-----	---	-------------	--------	---	-------------	--------	-------	---	---	--

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เปื่อ

เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเปื่อทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ดังต่อไปนี้

### การพัฒนาข้าราชการสายงานบริหาร

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

### การพัฒนาข้าราชการ สายงานผู้ปฏิบัติ

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๔. สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๖. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคสมัยอยู่เสมอเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๗. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

### การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๓. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร



### ๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมทั้งให้ตรวจสอบ

๒. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๓. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๔. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเปือ