

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๖



ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน
อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้ อีกด้วยที่ผ่านมามอบองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๕
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๕) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖๐) พ.ศ. ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน สามารถวางแผนการอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ซึ่งมี นายกองดีการ บริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีนัก ทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาใน พื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้ง ไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน อนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตันดังนี้

วิสัยทัศน์

*“ชุมชนเกษตรกรรม
ดำรงวัฒนธรรม*

*โครงสร้างพื้นฐานมั่นคง
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”*

๑. ยุทธศาสตร์

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

๒. เป้าประสงค์

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร
เพื่อพัฒนาการผลิตภาคการเกษตร เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงตาม
แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
เพื่อพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ตลอดไป
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค
เพื่อพัฒนาคคน และสังคม สู่การยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน
เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน

๓ กลยุทธ์

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร

- (๑) พัฒนาด้านการสร้าง ความเข้มแข็งให้เกษตรกรและองค์กรการเกษตร
- (๒) เพื่อขีดความสามารถด้านการผลิตภาคการเกษตรให้หลากหลาย

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

- (๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวก

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) พัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) พัฒนาแหล่งน้ำให้มีน้ำใช้ได้ตลอดปี

๓.๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

- (๑) พัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๒) พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
- (๓) พัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น
- (๔) พัฒนาด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
- (๕) พัฒนาด้านการศึกษา
- (๖) พัฒนาด้านงานสาธารณสุข การบริการหน่วยการแพทย์ฉุกเฉิน การส่งเสริมสุขภาพ พลาณามัยของประชาชน
- (๗) พัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๘) พัฒนาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชามหมู่บ้านส่งเสริมความรู้ในการบริหารจัดการท้องถิ่น

๓.๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาตำบลประชาธิปไตย
- (๓) ส่งเสริมพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความอยู่ดี กินดี มีความสุขให้กับประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพ อนามัย และการส่งเสริมอาชีพ เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน โดยมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์สำคัญ คือ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรและอาหารปลอดภัย (ข้าวหอมมะลิ)

๕. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๕.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มาก ทำให้ง่ายแก่การบริหาร
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการดำเนินงาน
๓. การเมืองในพื้นที่ไม่รุนแรง ประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ
๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๕. พื้นที่ตำบลคูตันเป็นที่ราบเหมาะที่จะทำการเกษตร ทำสวน และ เลี้ยงสัตว์

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เป็นองค์กรขนาดเล็ก รายได้น้อยงบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. พนักงานและเจ้าหน้าที่มีน้อยไม่พอกับปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ
๔. เครื่องมือ และอุปกรณ์ ไม่พอกับเจ้าหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
๕. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนไม่ให้ความร่วมมือและไม่เข้าใจในบทบาท ภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity : O)

๑. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเกษตรอินทรีย์ การท่องเที่ยว และการสร้างชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. วิกฤตอาหารโลก ทำให้มูลค่าสินค้าเกษตรมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นช่องทางในการศึกษาค้นคว้า เผยแพร่ และการให้บริการ ข้อมูลข่าวสารสะดวก รวดเร็ว
๔. รัฐบาลสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวจังหวัดชายแดน
๕. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการน้ำ และพลังงานทางเลือก
๖. นโยบายด้านต่าง ๆ ของรัฐบาล ได้แก่ การแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทุนทางสังคมมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

๗. กฎหมายการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การทำสงครามกับความยากจน การทำสงครามกับยาเสพติด การทำสงครามกับการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ
๙. นโยบายด้านอื่น ๆ ของรัฐบาล ได้แก่ การส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน การส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรมรายย่อยหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ การบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ (CEO) การท่องเที่ยวภายในประเทศ

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจโลกตกต่ำส่งผลกระทบต่อมูลค่าของสินค้าภาคการเกษตร
๒. การเมืองไม่มีเสถียรภาพส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๓. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้มรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ
๕. ปัจจัยและต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรสูง
๖. ระบบชลประทานไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่การเกษตร

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ อย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๑๕ – ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคน ในวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลกระทบต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่าย การลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

(๒) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติที่มีนัยยะต่อต้นทุนการผลิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชน

(๓) ปัญหาความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ที่มีนัยยะต่อการสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ในสังคม ความจำเป็นในการลงทุนเพื่อยกระดับบริการทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และการปฏิรูปกฎระเบียบและกฎหมายที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ และ

(๔) ความอ่อนแอของการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีนัยยะต่อความจำเป็นในการปฏิรูประบบราชการและการเมืองเพื่อให้เกิดการบริหารราชการที่ดี

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
ส่งเสริมและพัฒนาด้านการสร้างความ เข้มแข็งให้เกษตรกรและองค์กร การเกษตร เพิ่มขีดความสามารถด้าน การผลิตภาคการเกษตรที่หลากหลาย	เพื่อพัฒนาผลผลิตทางภาคการเกษตร เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงอยู่ได้ อย่างมั่นคงตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	พัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง	ส่งเสริมการเรียนรู้การดำเนินชีวิตตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
		ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริม กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมกลุ่มปุ๋ย อินทรีย์ส่งเสริมการปลูกข้าวอินทรีย์ การ ปลูกผักปลอดสารพิษในครัวเรือน
			ส่งเสริมสินค้าชุมชน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัด			อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนตาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีการพัฒนาระบบการคมนาคม ขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวก	เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทาง น้ำ สะดวกรวดเร็ว พัฒนาระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้ มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน	มีเส้นทางคมนาคมสะดวก ได้มาตรฐาน เพิ่มมากขึ้น	สำรวจเส้นทาง ปรับปรุง ก่อสร้าง ซ่อมแซมถนน
		มีระบบระบายน้ำและท่อระบายน้ำ	สำรวจก่อสร้างวางระบายน้ำและท่อ ระบายน้ำ
		มีระบบไฟฟ้าและไฟสาธารณะเพียงพอ และได้มาตรฐาน	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตั้ง ซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัด และ ๒) กองช่าง		มีระบบน้ำประปาเพียงพอต่อความ ต้องการและได้มาตรฐาน	ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน ขยายเขตระบบ ประปา ตรวจสอบคุณภาพน้ำ
		มีแหล่งน้ำ อุบโภค บริโภคเพียงพอต่อ ความต้องการ	สำรวจ ปรับปรุงและขุดลอก แหล่งน้ำ อุบโภคและบริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการแหล่งน้ำและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
จัดให้มีการบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและรักษา สิ่งแวดล้อม	เพื่อพัฒนาส่งเสริมและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ คงอยู่ตลอดไป	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริม สนับสนุนการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
			งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ งานบริหารจัดการขยะในครัวเรือน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ สำนักปลัด และ ๒) กองช่าง			ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
การพัฒนาคนและสังคม เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภายในองค์กร ทางด้านการเมือง การมี ส่วนร่วม และการบริหารประชาชน	เพื่อพัฒนาคนและสังคม เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การ พัฒนาบุคลากรและพัฒนาประสิทธิภาพ การเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชน	มีการส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษา	พัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคล จัดฝึกอบรม คุณธรรมจริยธรรม แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วน ตำบล พนักงานจ้าง การวางระบบ ควบคุมภายใน
		มีการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ประชาชนในเกาะ	
		การพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง	
		จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ บริหารจัดการให้เพียงพอ	
		พัฒนาอาคาร สถานที่ การให้บริการ ประชาชนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการ บริหารจัดการให้เพียงพอแก่การบริการ ประชาชน
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา		พัฒนาระบบสารสนเทศ	ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของ อบต. ผ่านอินเทอร์เน็ตผ่านทางเว็บไซต์
			งานกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ทางรัฐพิธี และสถาบันของพระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจัดระเบียบชุมชนและสังคมและความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ/อำนาจหน้าที่	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์	ภารกิจ/กิจกรรม/โครงการ
เพื่อพัฒนาด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย	เกิดความสงบสุขความเรียบร้อยในชุมชน	พัฒนาศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน	ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ อปพร. ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด การให้บริหารช่วง เทศกาลต่าง ๆ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยและภัยทาง สังคม ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ เลือกตั้ง
ส่วนราชการที่รับผิดชอบ ๑) สำนักปลัดฯ			

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรา กำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์เวลากระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : Full time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ (Relative information) ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า ทั้งนี้ ให้มีการวิเคราะห์ค่าปริมาณงานรายบุคคลและระดับสำนัก/กอง เพื่อรองรับการภารกิจต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตยกตัวอย่าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของงานนักทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาที่) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาที่) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	จัดทำคู่มือต่างๆ (งานบุคคล)	๒,๔๐๐	๕	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕๙
๒	จัดทำระบบสารสนเทศ ทะเบียนประวัติ	๑๘๐	๒๘	๕,๐๔๐	๐.๐๖๐๙
๓	การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗)	๓๐	๔๒	๑,๒๖๐	๐.๐๑๕๒
๔	การจัดทำแบบสำรวจรวบรวมข้อมูล สถิติปริมาณรายบุคคลและอำนาจ หน้าที่/ภารกิจครบทุกส่วนราชการ ภายในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	๔๒	๘๔๐	๐.๐๑๐๑
๕	สำรวจข้อมูลการจำแนกบุคลากรเพื่อ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๒๐	๔๒	๘๔๐	๐.๐๑๐๑
๖	การจัดหลักสูตรหรือเอกสารการ ถ่ายทอดความรู้ทางกฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน บริหารทรัพยากรบุคคล	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๕๘
๗	จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคุณ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๘	การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ของ อบต.คุณ	๒,๔๐๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๕๘๐
๙	จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘๐

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลา ที่ใช้ต่อ ราย (นาท) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาท) (๕)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑๐	การจัดทำประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ครบทุกรอบที่มีการเปลี่ยนแปลง	๖๐	๓	๑๘๐	๐.๐๐๒๒
๑๑	การจัดทำแผนหรือเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล	๑๒๐	๔๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๐๙
๑๒	การจัดทำเอกสารแบ่งงานหรือ มอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ เป็นปัจจุบัน	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔
๑๓	การสรรหาและเลือกสรร/การโอน (ย้าย)	๑,๒๖๐	๒	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐๔
๑๔	การจัดทำเอกสารประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือน / เลื่อนค่าตอบแทนของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒,๔๐๐	๒	๔,๘๐๐	๐.๐๕๘๐
๑๕	การจัดทำข้อมูลด้านวินัย การรักษาวินัย และจรรยาบรรณ	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๑๖	การจัดทำเอกสารการเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนตำบล	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๑๗๔
๑๗	การอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับงาน บริหารงานบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖๒
๑๘	ร่วมประชุมตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๑๗
๑๙	ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคล	๒๐	๑๐๐	๒,๐๐๐	๐.๐๒๔๒
๒๐	ตรวจรับงานจ้างตามโครงการต่างๆ	๒๔๐	๑๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๒๑	ออกจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ / คนพิการ ฯลฯ	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๔๘
๒๒	จัดทำบันทึกข้อความทั่วไป	๖๐	๑๕๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๘๗
๒๓	จัดทำคำสั่งทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
๒๔	จัดทำประกาศทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
๒๕	จัดทำหนังสือส่งรายงานทั่วไป	๖๐	๑๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒๕
					๑.๐๗๙๐

วิธีที่ ๑ การเทียบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับเวลามาตรฐานที่เจ้าหน้าที่ ๑ คน สามารถทำงานได้ใน ๑ ปี ซึ่งคิดเป็น ๖ ชั่วโมง / วัน (วันปฏิบัติราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,488.7$ ชั่วโมง / ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $1,488.7 / 1,380 = 1.08$ หรือ ๑ อัตรา

วิธีที่ ๒ การเทียบรายละเอียดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒๓๐ วันละ ๆ ๘ ชั่วโมง (หักเวลาส่วนตัวเหลือ ๖ ชั่วโมง ($230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที) ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,488.7$ ชั่วโมง / ปี หรือ $89,322$ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $89,322 / 82,800 = 1.08$ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลาระบบงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก / กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ต่อจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ต้องวิเคราะห์ในระดับบุคคลก่อนเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลให้เห็นค่างานที่ชัดเจน

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบล มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	๒.จำนวนประชากร	๓. จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนบุคลากร(แยกเป็น)				
			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูอบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
						ภารกิจ	ทั่วไป
๑.องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน	๕,๖๑๑ คน/๑,๔๙๑ ครัวเรือน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๗	๔	๑	๑๓	๑๐
๒.องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน	๕,๐๗๙ คน/ ๑,๔๓๔ ครัวเรือน	๙ หมู่บ้าน	๒๑	๔	-	๑๐	๙
๓.องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน	๑๒,๖๐๘ คน/๓,๙๑๑ ครัวเรือน	๑๘ หมู่บ้าน	๒๔	๘	-	๒๐	๒๑
องค์การบริหารส่วนตำบลแฉ่งมุด	๑๑,๑๓๕ คน/๓,๕๗๔ ครัวเรือน	๑๕ หมู่บ้าน	๒๒	๗	-	๑๑	๑๓

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไป และ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านกายภาพ

ตำบลคูตันได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๗๕ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๐ ขึ้นอยู่กับอำเภอกาบเชิง โดยแยกจากตำบลกระเทียม อำเภอสังขะ และยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลคูตัน เป็นตำบลหนึ่งใน ๖ ตำบล ของอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตั้งอยู่บริเวณที่สาธารณประโยชน์บ้านคูตัน เนื้อที่ประมาณ ๑ ไร่ หากจากอำเภอกาบเชิง เป็นระยะทาง ๑๔.๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสุรินทร์ ประมาณ ๖๓.๓ กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๔๔๐ กิโลเมตร เป็นตำบลหนึ่งใน ๖ ตำบล ของอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๐,๐๐๐ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยปกครองท้องถิ่นอื่นๆ ดังนี้คือ

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลกระเทียม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลตะเคียน ตำบลด่าน และตำบลกาบเชิง อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลบ้านจารย์ อำเภอสังขะ และตำบลด่าน อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลกาบเชิง อำเภอกาบเชิง และตำบลบ้านไทร อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

มีพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสลับลูกคลื่น ลอนตื้น และมีความลาดเทลงไปทางทิศเหนือของตำบล ส่วนทิศเหนือของตำบลจะเป็นพื้นที่ป่าสงวน ทางทิศตะวันตกจะเป็นที่นา และทางทิศตะวันออกจะเป็นที่นาประมาณร้อยละ ๙๕ ใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ปลูกข้าวนาปีเป็นหลัก และที่อยู่อาศัย มีพื้นที่แหล่งน้ำเช่น ห้วย หนอง คลอง บึง ขนาดเล็กกระจายอยู่ตามหมู่บ้านต่างๆ นอกจากนั้นเป็นพื้นที่สาธารณประโยชน์ของตำบล พื้นที่อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ ๑๙๐ เมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูร้อน ระหว่างช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน ระหว่างช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกันยายน

ฤดูหนาว ระหว่างช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นที่ตำบลคูตันส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย และทรายปนร่วนสีน้ำตาลเข้มถึงสีน้ำตาลอ่อน ดินชั้นล่างเป็นดินร่วน ดินร่วนเหนียว ส่วนหน้าดินลึกจะเป็นดินดาน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑) ลำน้ำ ลำห้วย ได้แก่ ห้วยพอก ห้วยแสง ห้วยทับ ห้วยหนองโย ห้วยหมอ ห้วยบัก
ดวง คลองหนองฮวด และห้วยสำเร็จ

๒) บึง หนอง ได้แก่ หนองบึง หนองจองทอง หนองยาว หนองบักดวง หนองสมอง
หนองขนาด หนองปรือ หนองกรวด หนองขาม หนองโย หนองขมิ้น และหนองคู นอกนั้นเป็นลำห้วยสาขา
แหล่งน้ำ หนองน้ำ ตามหมู่บ้านดังนี้

แหล่งน้ำ (สาธารณะ)	หมู่ที่ ๑	หมู่ที่ ๒	หมู่ที่ ๓	หมู่ที่ ๔	หมู่ที่ ๕	หมู่ที่ ๖	หมู่ที่ ๗	หมู่ที่ ๘	หมู่ที่ ๙	หมู่ที่ ๑๐	รวม
๑. ลำห้วย	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	๑	-	๑	๑๔
๒. หนองน้ำตื้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐
๓. ฝาย	๑	๑	๓	๑	๒	๓	๒	๑	-	๒	๑๖
๔. สระน้ำ	๓	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓
๕. อ่างเก็บน้ำ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐
๖. หนองน้ำ	๒	-	-	๓	-	๒	๒	-	๑	-	๑๐
๗. บ่อบาดาล	๒	๒	๑	๑	๒	๑	๒	-	๑	๒	๑๔

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันแบ่งเขตการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ดังนี้

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์
๑	บ้านคูตัน	นายประสพโชคทรัพย์ สาแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑	๐๘๑-๒๕๖๔๒๙๙
๒	บ้านโคกสะอาด	นายวรมธ กั้นสุมาโส	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๒	๐๘๗-๘๗๕๕๓๘๔
๓	บ้านหนองโย	นายบุญเกิด แสงสุข	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๓	-
๔	บ้านโสรถาวร	นายสุทัศน์ กรีทอง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๔	๐๘๔-๕๕๖๓๕๖๙
๕	บ้านราว	นายสุจิตร์ ชะเมียงชัย	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๕	๐๘๔๔๙๗๖๖๓๑
๖	บ้านราวนคร	นายอรรถพล ผลอุดม	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๖	๐๘๒-๑๓๐๓๙๓๒
๗	บ้านโคกสะอาด	นายพันธ์ ช้อนกลิน	กำนันตำบลคูตัน	๐๘๐-๐๘๗๓๘๕๑
๘	บ้านห้วยสำเร็จ	นายสุรัชย์ บุญครอง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘	๐๘๔-๓๗๖๖๗๗๙
๙	บ้านโคกสะอาด	นายสมพร เรืองไกล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙	๐๘๗๐๕๑๔๑๑๖
๑๐	บ้านหนองโย	นายราไฟ พยัคษา	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐	๐๘๓-๓๗๗๐๕๔๔

๒.๒ เขตการเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันแบ่งเขตการเลือกตั้ง เป็น ๑๐ เขตเลือกตั้ง ดังนี้

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๑ ศาลาวัดบ้านคูตัน หมู่ที่ ๑
๒. เขตเลือกตั้งที่ ๒ ศาลากลางหมู่บ้าน บ้านโคกสะอาด หมู่ที่ ๒
๓. เขตเลือกตั้งที่ ๓ ศาลากลางหมู่บ้าน บ้านหนองโย หมู่ที่ ๓
๔. เขตเลือกตั้งที่ ๔ ศาลาประชาคมหมู่บ้านโสรถาวร หมู่ที่ ๔
๕. เขตเลือกตั้งที่ ๕ ศาลาประชาคมหมู่บ้านราว หมู่ที่ ๕
๖. เขตเลือกตั้งที่ ๖ ศาลาประชาคมหมู่บ้านราวนคร หมู่ที่ ๖

๗. เขตเลือกตั้งที่ ๗ ศาลากลางหมู่บ้าน บ้านโคกสะอาด หมู่ที่ ๗
 ๘. เขตเลือกตั้งที่ ๘ ศาลาประชาคมบ้านห้วยสำเริง หมู่ที่ ๘
 ๙. เขตเลือกตั้งที่ ๙ ศาลากลางหมู่บ้าน บ้านโคกสะอาด หมู่ที่ ๙
 ๑๐. เขตเลือกตั้งที่ ๑๐ ศาลากลางหมู่บ้าน บ้านหนองโย หมู่ที่ ๑๐

๓. จำนวนประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านคูตัน	๓๗๖	๓๗๒	๗๔๘	๑๙๕
๒	บ้านโคกสะอาด	๒๔๔	๒๔๖	๔๙๐	๑๖๐
๓	บ้านหนองโย	๒๗๒	๒๗๓	๕๔๕	๑๓๙
๔	บ้านโสรถาวร	๓๒๘	๓๒๔	๖๕๒	๑๗๒
๕	บ้านราว	๒๔๕	๒๒๓	๔๖๘	๑๓๖
๖	บ้านรวนคร	๓๓๙	๓๑๕	๖๕๔	๑๗๙
๗	บ้านโคกสะอาด	๒๑๒	๒๓๙	๔๕๑	๑๐๕
๘	บ้านห้วยสำเริง	๒๓๗	๒๓๐	๔๖๗	๑๒๗
๙	บ้านโคกสะอาด	๒๙๗	๓๓๙	๖๓๖	๑๖๑
๑๐	บ้านหนองโย	๒๕๐	๒๕๐	๕๐๐	๑๑๗
รวม		๒,๘๐๐	๒,๘๑๑	๕,๖๑๑	๑,๔๙๑

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ จำนวนประชากร	แรกเกิด-๕ ปี	๖-๑๐	๑๑-๒๐	๒๑-๓๐	๓๑-๔๐	๔๑-๕๐	๕๑-๖๐	๖๐ ปีขึ้นไป
ชาย	๒๐๔	๒๐๑	๓๙๗	๔๔๑	๔๙๙	๔๑๖	๓๓๖	๓๑๔
หญิง	๑๙๔	๑๙๑	๓๘๖	๔๒๗	๔๓๓	๔๒๕	๓๖๖	๓๘๔
รวม	๓๙๘	๓๙๒	๗๘๓	๘๖๘	๙๓๒	๘๔๑	๗๐๒	๖๙๘

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ ข้อมูลด้านการศึกษา

ตำบลคูตัน มีโรงเรียนในระดับประถมศึกษาให้บริการในตำบล จำนวน ๔ แห่ง เป็น
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ดังต่อไปนี้

สถานศึกษา	อนุบาล	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	ม.๑	ม.๒	ม.๓	รวมทั้งสิ้น (คน)
๑. รร. บ้านคูตัน	๕๓	๒๙	๒๒	๒๙	๒๕	๓๔	๒๑	๑๑	๑๖	๒๒	๒๖๒
๒. รร. บ้านโคกสะอาด	๔๓	๒๒	๒๓	๒๗	๑๓	๓๑	๒๔	๑๑	๒๒	๑๖	๒๓๒
๓. รร. บ้านหนองโยโคกปิด	๓๖	๒๒	๒๒	๑๘	๑๔	๒๑	๑๕	๗	๑๖	๖	๑๗๗
๔. รร. บ้านรวนคร	๑๔	๘	๑๓	๙	๑๐	๓	๘	-	-	-	๖๕
รวม	๑๔๖	๘๑	๘๐	๘๓	๖๒	๘๙	๖๘	๒๙	๕๔	๔๔	๗๓๖

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง คือ

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูตัน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ผู้ดูแลเด็ก ๒ คน จำนวนเด็ก ๔๐ คน
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ผู้ดูแลเด็ก ๓ คน จำนวนเด็ก ๗๓ คน
 ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมพรหมวิหาร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ผู้ดูแลเด็ก ๕ คน จำนวนเด็ก ๑๑๔ คน
- ๔.๒ สาธารณสุข มีสถานบริการสาธารณสุข ๒ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อสถานพยาบาล	จำนวนเจ้าหน้าที่			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคูตัน	๓	๑	๔	๐๘๗-๘๗๐๙๗๔๕
๒	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกสะอาด	๑	๒	๓	๐๘๖-๒๔๖๒๙๑๒

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันได้ให้การสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาสดังนี้

- ผู้สูงอายุ จำนวน ๗๓๑ ราย
- ผู้พิการ จำนวน ๔๐๐ ราย
- ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๑๕ ราย

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

เป็นการคมนาคมขนส่งทางบก โดยทางรถยนต์ และถนนภายในหมู่บ้านหรือเชื่อมระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนหินคลุก ลูกกรัง คอนกรีต และลาดยาง สามารถใช้งานได้ตลอดปี โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๓๘ สายปราสาทเบง - เกษตรถาวร และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๕๑๓๔ สายบ้านกระเทียม - บ้านสกล เป็นเส้นทางคมนาคมหลักเข้าสู่อำเภอ

๕.๒ การไฟฟ้า

- ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๕.๓ การประปา

- ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภคในหน้าแล้ง

๕.๔ โทรศัพท์ และการสื่อสาร

- การติดต่อสื่อสารในตำบลใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ทุกหลังคาเรือน มีระบบเครือข่ายสัญญาณครอบคลุมทั้งตำบล

๖. ระบบเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีอาชีพเกษตรกรรม และกำลังจะมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ของประชาชนยังพึ่งพาเกษตรกรรม องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสถานะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่

๖.๑ การเกษตรกรรม

ประชากรโดยเฉลี่ยประมาณ ๕,๒๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๒ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา โดยปลูกข้าวนาปี เป็นหลัก และจะประกอบอาชีพปศุสัตว์ เช่น เลี้ยงโค กระบือ ควบคู่กับการทำนา

๑) พื้นที่ทำการเกษตร ๒๑,๗๖๕ ไร่

- พื้นที่ทำนา จำนวน ๑๙,๘๐๐ ไร่
- พื้นที่ปลูกไม้ผล/ไม้ยืนต้น จำนวน ๓๔๗ ไร่
- พื้นที่ปลูกพืชไร่ จำนวน ๙๖๒ ไร่
- พื้นที่เลี้ยงสัตว์ จำนวน ๕๒๒ ไร่
- พืชผัก จำนวน ๕ ไร่
- พื้นที่ทำการเกษตรอื่นๆ จำนวน ๓๐๕ ไร่

๖.๒ การประมง

- พื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำนวน ๓๔๖ ไร่

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน	พื้นที่ทำการเกษตร	ชื่อ-สกุลผู้นำหมู่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม			
๑	บ้านคูตัน	๓๗๖	๓๗๒	๗๔๘	๑๙๕	๒,๗๗๔	นายประสพโชคทรัพย์ สาแก้ว
๒	บ้านโคกสะอาด	๒๔๔	๒๔๖	๔๙๐	๑๖๐	๒,๐๙๕	นายวรมธ กั้นสุมาไส
๓	บ้านหนองโย	๒๗๒	๒๗๓	๕๔๕	๑๓๙	๒,๐๘๖	นายบุญเกิด แสงสุข
๔	บ้านโสธการ	๓๒๘	๓๒๔	๖๕๒	๑๗๒	๑,๗๘๓	นายสุทัศน์ กรีทอง
๕	บ้านราว	๒๔๕	๒๒๓	๔๖๘	๑๓๖	๑,๖๔๗	นายสุจิตร์ ชะเมียงชัย
๖	บ้านราวนคร	๓๓๙	๓๑๕	๖๕๔	๑๗๙	๒,๑๗๕	นายอรรถพล ผลอุดม
๗	บ้านโคกสะอาด	๒๑๒	๒๓๙	๔๕๑	๑๐๕	๑,๗๖๐	นายพันธ์ ช้อนกลิ่น
๘	บ้านห้วยสำเริง	๒๓๗	๒๓๐	๔๖๗	๑๒๗	๒,๑๓๐	นายสุรชัย บุญครอง
๙	บ้านโคกสะอาด	๒๙๗	๓๓๙	๖๓๖	๑๖๑	๓,๐๙๕	นายสมพร เรืองไกล
๑๐	บ้านหนองโย	๒๕๐	๒๕๐	๕๐๐	๑๑๗	๒,๒๒๐	นายบุตตา สาลี
รวม		๒,๘๐๐	๒,๘๑๑	๕,๖๑๑	๑,๔๕๖	๑,๔๙๑	

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน		พื้นที่ทั้งหมด (ไร่)	พื้นที่การเกษตร (ไร่)	จำนวนพื้นที่ทำการเกษตรกรรม								
		ครัวเรือนทั้งหมด	ครัวเรือนเกษตรกร			ทำนา	ทำไร่	ไม้ผล	ไม้ยืนต้น	ไม้ดอกไม้ประดับ	พืชผัก	แปลงหญ้า	เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	พื้นที่อื่นๆ
๑	คูตัน	๑๙๒	๑๐๘	๔,๕๕๓	๒,๗๗๔	๒,๖๖๐	๒๙	๑๐	๒๐	๐	๐	๒๐	๒๕	๓๐
๒	โคกสะอาด	๑๕๗	๙๐	๓,๙๑๙	๒,๐๙๕	๑,๘๖๐	๑๓๘	๑๕	๒๕	๐	๐	๓๐	๓๒	๒๕
๓	หนองโย	๑๓๖	๙๕	๓,๙๑๕	๒,๐๘๖	๑,๗๔๐	๒๕๐	๑๐	๒๐	๐	๐	๑๘	๔๖	๒๐
๔	โสธการ	๑๖๘	๘๒	๓,๖๑๒	๑,๗๘๓	๑,๖๒๐	๖๙	๑๒	๑๕	๐	๒	๑๕	๓๕	๓๐
๕	ราว	๑๓๓	๕๕	๓,๔๗๖	๑,๖๔๗	๑,๕๓๐	๓๔	๑๐	๑๕	๐	๐	๒๐	๒๘	๓๐
๖	ราวนคร	๑๗๔	๑๐๕	๔,๐๐๔	๒,๑๗๕	๑,๙๓๐	๑๓๔	๑๕	๒๕	๐	๑	๒๕	๕๐	๔๐
๗	โคกสะอาด	๑๐๔	๘๕	๓,๕๘๙	๑,๗๖๐	๑,๖๓๐	๓๐	๒๐	๒๕	๐	๐	๒๕	๒๐	๓๕
๘	ห้วยสำเริง	๑๒๖	๗๒	๓,๙๕๙	๒,๑๓๐	๑,๙๘๐	๔๐	๑๐	๒๐	๐	๐	๑๕	๔๕	๓๕
๙	โคกสะอาด	๑๕๙	๙๘	๔,๙๒๔	๓,๐๙๕	๒,๘๘๐	๑๐๓	๒๐	๒๐	๐	๒	๓๐	๓๕	๒๕
๑๐	หนองโย	๑๑๖	๗๐	๔,๐๔๙	๒,๒๒๐	๑,๙๘๐	๑๓๕	๑๐	๓๐	๐	๐	๒๐	๓๐	๓๕
		๑,๔๖๕	๘๖๐	๔๐,๐๐๐	๒๑,๗๖๕	๑๙,๘๐๐	๙๖๒	๑๓๒	๒๑๕	๐	๕	๒๑๘	๓๔๖	๓๐๕

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำ (สาธารณะ)	หมู่ที่ ๑	หมู่ที่ ๒	หมู่ที่ ๓	หมู่ที่ ๔	หมู่ที่ ๕	หมู่ที่ ๖	หมู่ที่ ๗	หมู่ที่ ๘	หมู่ที่ ๙	หมู่ที่ ๑๐	รวม
๑. ลำห้วย	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	๑	-	๑	๑๔
๒. สระน้ำ	๓	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓
๓. อ่างเก็บน้ำ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐
๔. หนองน้ำ	๒	-	-	๓	-	๒	๒	-	๑	-	๑๐

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค)

แหล่งน้ำ (สาธารณะ)	หมู่ที่ ๑	หมู่ที่ ๒	หมู่ที่ ๓	หมู่ที่ ๔	หมู่ที่ ๕	หมู่ที่ ๖	หมู่ที่ ๗	หมู่ที่ ๘	หมู่ที่ ๙	หมู่ที่ ๑๐	รวม
๑. บ่อน้ำตื้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐
๒. สระน้ำ	๓	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๓
๓. อ่างเก็บน้ำ	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐
๔. หนองน้ำ	๒	-	-	๓	-	๒	๒	-	๑	-	๑๐
๕. บ่อบาดาล	๒	๒	๑	๑	๒	๑	๒	-	๑	๒	๑๔

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ
- ประเพณีแซนโดนตา
- การแข่งขันเรือประจำปี

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาล้าน

- การผลิตเครื่องมือหาปลา
- การผลิตเครื่องจักสาน
- การทอผ้าไหม
- ภาษาประจำท้องถิ่น คือ ภาษาล้าน ภาษาเขมร ภาษาลาว

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าไหม

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาน้ำประปาไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

/๒. ปัญหาด้าน...

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการอพยพแรงงาน
- ๒.๕ ไม่มีตลาดกลางรองรับสินค้า

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคเลปโตสไปโรซิส

๔. ปัญหาน้ำกิน น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๔.๓ ก่อสร้างฝายน้ำล้น
- ๔.๔ ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝนเพื่อเก็บไว้ใช้ตลอดปี

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๕ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๖.๖ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณตัน นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคุณตัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคุณตัน จะสมบูรณ์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ชุมชนเกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้ พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ใช้เทคนิค SWOT เข้า มาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขต พื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจหลักตามหลัก SWOT

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ อย่าง ซึ่งด้านภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีการตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมด้านการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ปัญหาของประชาชน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานธุรการ สารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา ฯ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุขชุมชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่างๆ - งานวิชาการและระเบียบต่างๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาพนักงานจ้าง และบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ - งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (เลื่อนระดับ) - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานควบคุมและส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติราชการ - งานจัดทำทะเบียนประวัติและระบบสารสนเทศ - การจัดทำแผนและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง - งานดำเนินงานเกี่ยวกับการออกจากราชการเกษียณอายุราชการ - งานโอนย้าย - งานบันทึกวันลา - งานปรับอัตราเงินเดือนประเภทต่างๆ <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานควบคุมภายใน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานตราข้อบัญญัติ <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน/ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) - งานศูนย์ยุติธรรมชุมชน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <p>๑.๖ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อกฎหมาย - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสภาเด็กและเยาวชนตำบล <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน <p>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓ กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ 	
	<p>๕.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

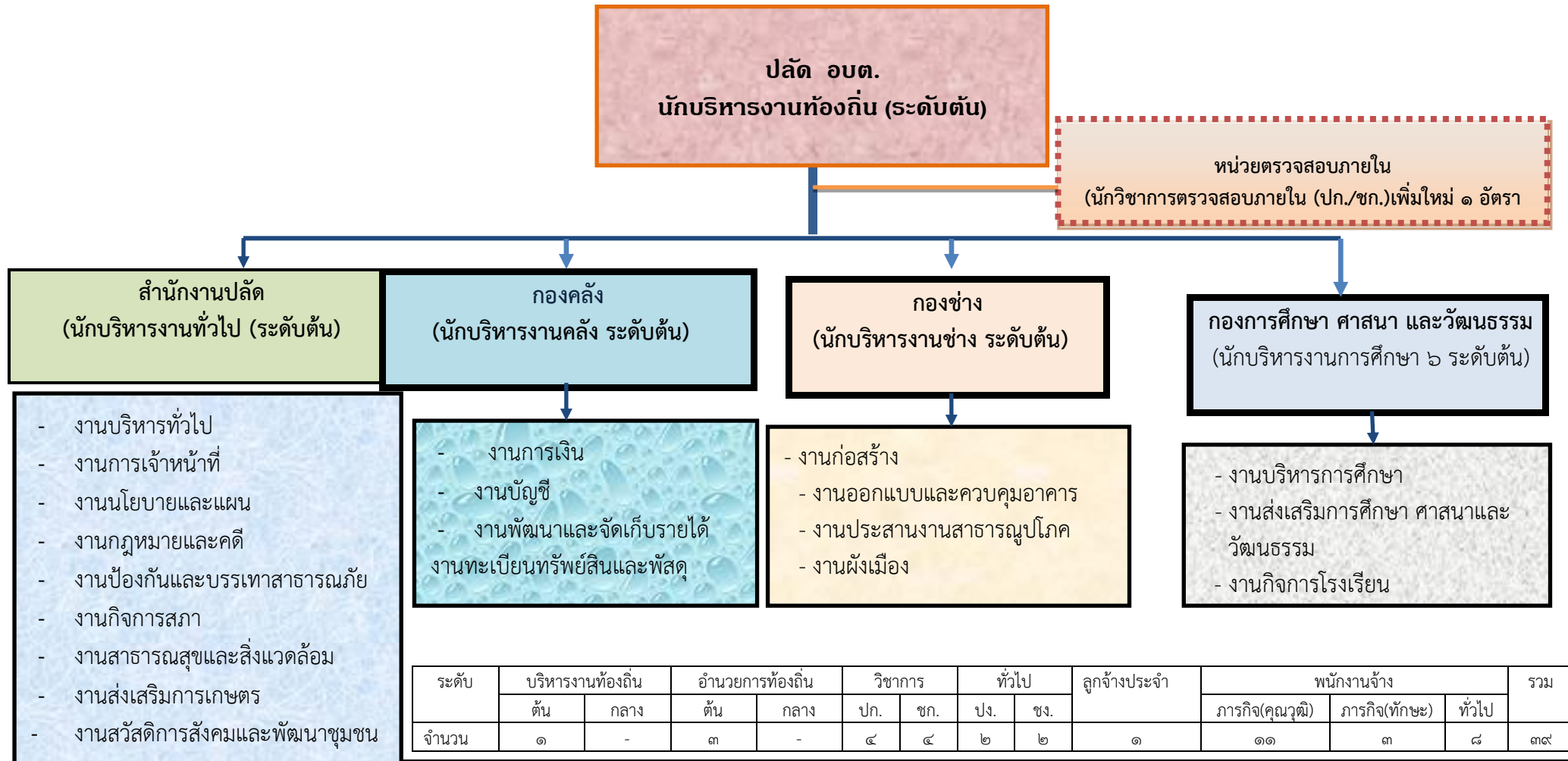
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๐	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจ้างทั่วไป (นักการภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ประจำรถกู้ชีพ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานการเกษตร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปก./ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีความรู้)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีความรู้)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูตัน								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ใช้ใน ช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโย								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๔	๔๔	๔๕	๔๕	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

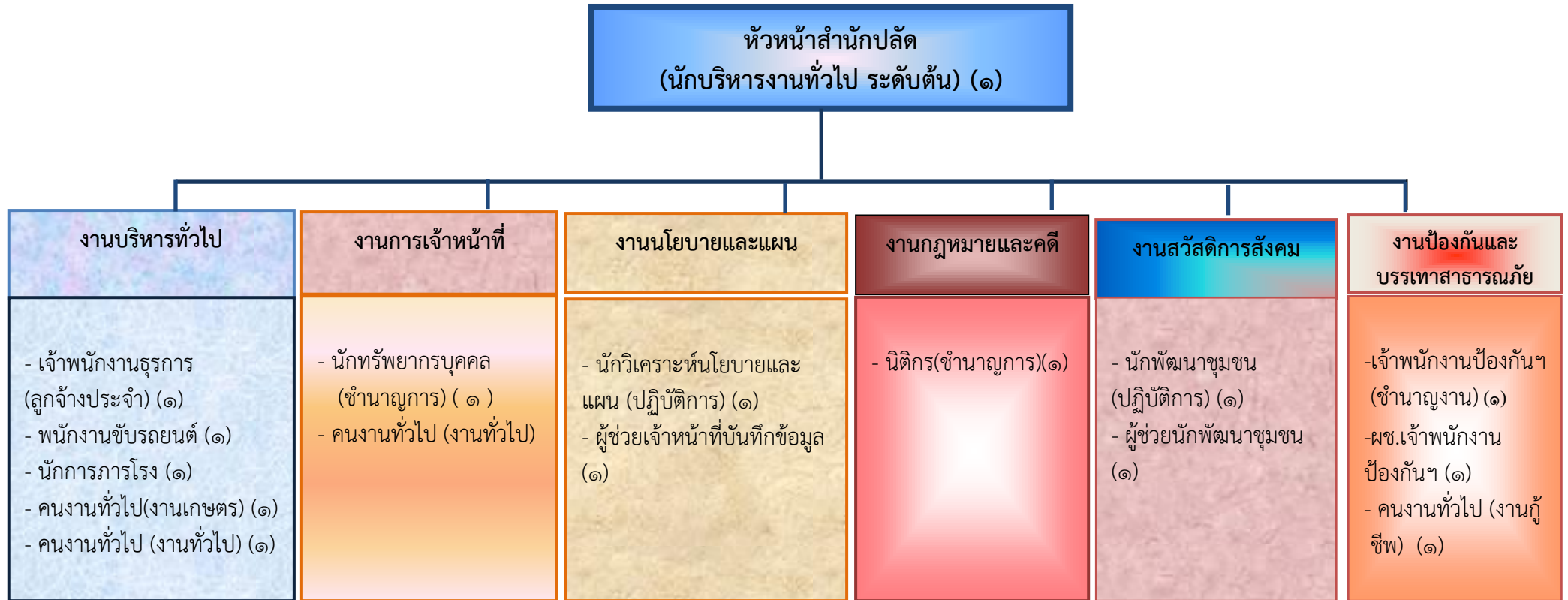


ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.		ภารกิจ(คุณวุฒิ)	ภารกิจ(ทักษะ)	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	๓	-	๔	๔	๒	๒	๑	๑๑	๓	๘	๓๙

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม ม.๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (คำนวณตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)

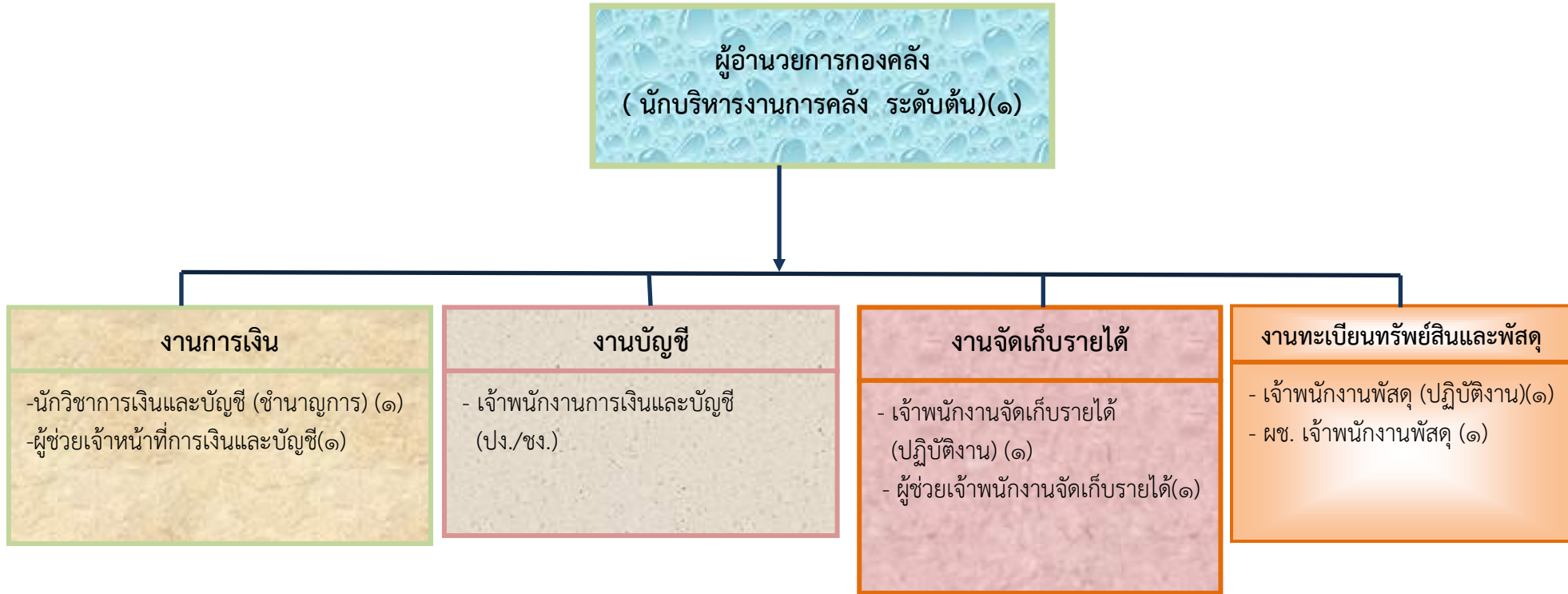
ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๕๖๕ ตั้งไว้ ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท	๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๔๖,๓๐๕,๐๐๐ บาท
๑) ค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ๑๒,๗๔๔,๑๘๐	๑) ค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ๑๓,๐๓๑,๖๔๐	๑) ค่าใช้จ่ายบุคคลฯ ๑๓,๓๒๓,๓๐๐
๒) ภาระโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๙๑๑,๖๒๗	๒) ภาระโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๙๕๔,๗๔๖	๒) ภาระโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๙๙๘,๔๙๕
๓) รวม(๑)+๒)=๑๔,๖๕๕,๘๐๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๙	๓) รวม(๑)+๒)=๑๔,๙๘๖,๓๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๘	๓) รวม(๑)+๒)=๑๕,๓๒๑,๗๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๙

โครงสร้างของสำนักปลัด



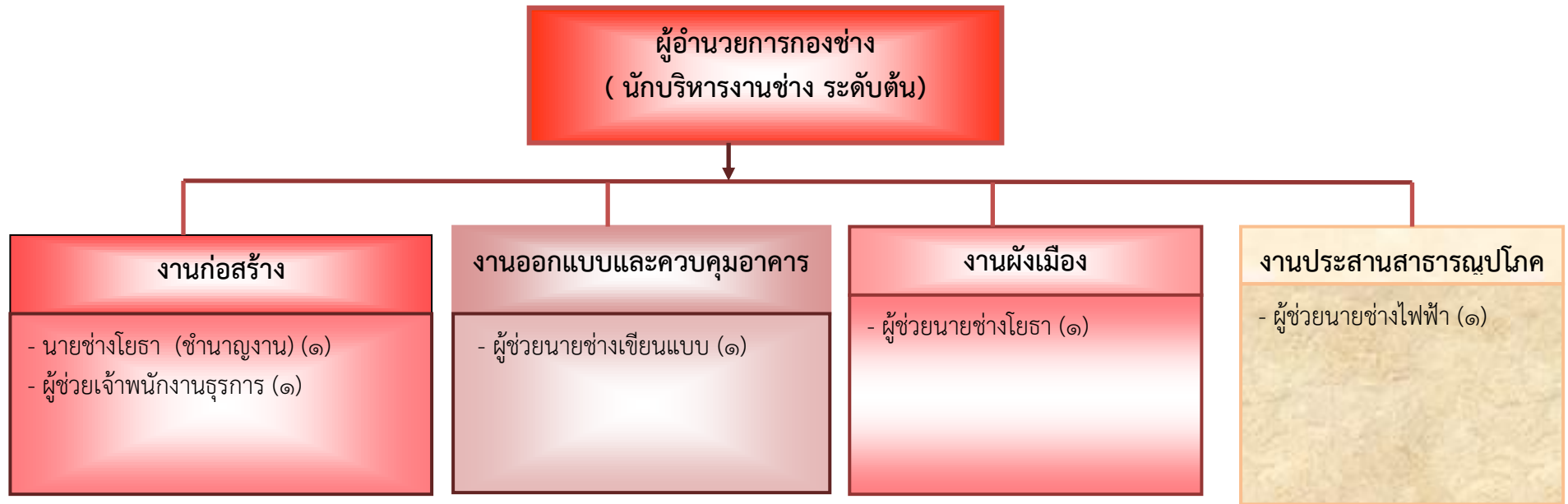
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	๑	๔	๔	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



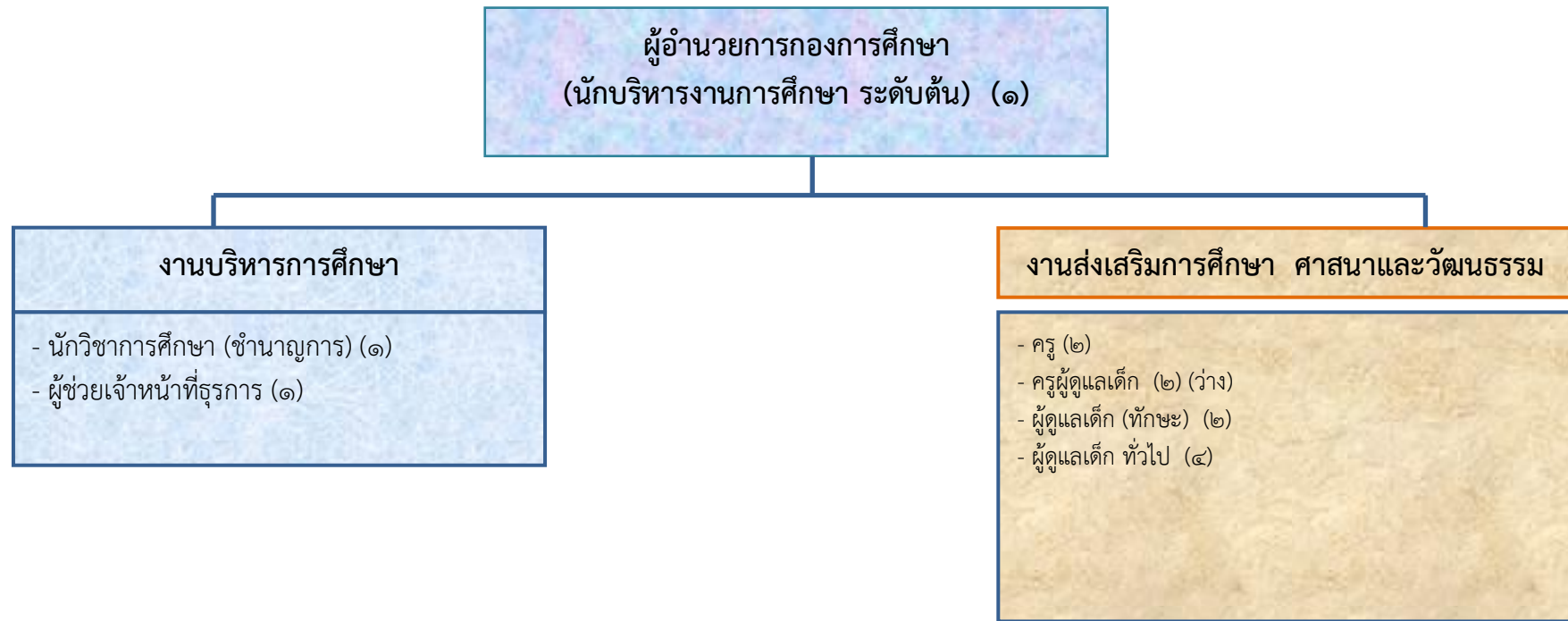
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

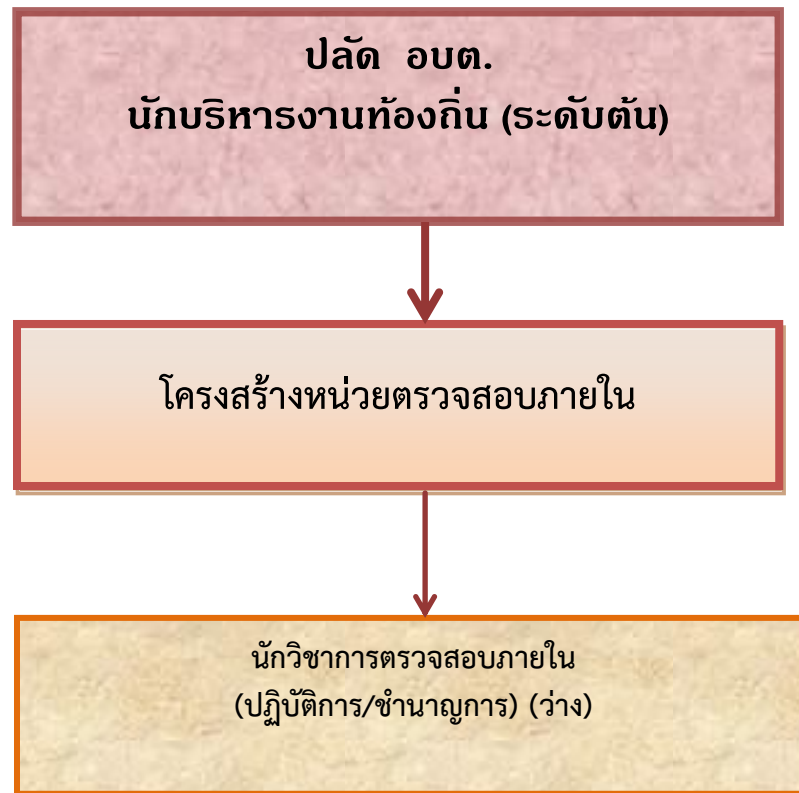


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๕

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๑๐



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ใช้แนวทางในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันจัดโครงการอบรมสัมมนาพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปีเพื่อให้ทุกคนได้รับการศึกษาอบรม และทัศนศึกษาตามโอกาส ส่งตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าร่วมการอบรมสัมมนาตามหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของตน

๓. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลคูตัน ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นในที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับกาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน เช่น การพัฒนาการจัดเก็บภาษี การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการจัดทำแผนชุมชน เป็นต้น

๕. การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง / การสับเปลี่ยนสายงาน / การหมุนเวียนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานได้ย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งและสายงานที่พนักงานมีความต้องการที่ได้ยื่นความประสงค์ สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตรงตามที่ระเบียบกำหนดเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความรู้ในตำแหน่งอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์ ทัศนทัศน์ให้กว้างขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเอง อีกทั้งพนักงานจะได้ปฏิบัติงานที่มีใจรัก มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และในกรณีที่มีความขัดแย้งในหน่วยงานต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้าไปดูแลรับทราบปัญหาและอาจย้ายสับเปลี่ยนพนักงานไปตำแหน่งอื่น โดยเจ้าตัวสมัครใจ เพื่อลดความขัดแย้งและลดความเสียหายที่จะเกิดกับหน่วยงานในการปฏิบัติราชการด้วย

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และ ลูกจ้าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันจึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคูตัน ไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณเกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป ดังนี้

อนุสนธิคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากการเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปให้ยึดถือปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ องค์กรบริหารส่วนตำบลควรตั้งเป้าประสงค์ให้มาตรฐาน ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคู่ต้น และขอประกาศกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบลคู่ต้น เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติตนและเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงปฏิบัติตนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมมีความเคารพบน้อมต่อประชาชนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงบริการประชาชนด้วยความเป็นมิตรยิ้มแย้ม แจ่มใส พุดจาไพเราะ รวดเร็วและเป็นธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้

๔. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงช่วยเหลือ เกื้อกูล ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานทุกด้าน

๖. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงานเน้นการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เหตุผลของเพื่อนร่วมงานและประชาชน

๗. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงมีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกต่อหน้าที่พัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ เป็นคนทันสมัยทันเหตุการณ์อยู่เสมอ

๘. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมคุณธรรมทั้งต่อตนเองและครอบครัว มีความหนักแน่นมั่นคง

๙. พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น ต้อนรับให้ความสะดวก ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน

๑๐ พนักงานส่วนตำบลคู่ต้น พึงรักสถาบันร่วมกันพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เข้มแข็ง

และประกาศ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดิร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก