

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



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 ได้อีกด้วยที่ผ่านมามอบองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๗ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เรื่อง ประกาศจัดพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท เข้าสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ตลอดจนต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ 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 ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ซึ่งมี นายกองดีการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตันดังนี้

วิสัยทัศน์

*“ชุมชนเกษตรกรรม
ดำรงวัฒนธรรม*

*โครงสร้างพื้นฐานมั่นคง
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”*

๑. ยุทธศาสตร์

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการผลิตภาคการเกษตร
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมนาคมและสิ่งอำนวยความสะดวกคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานความเสมอภาค
- (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) พัฒนาด้านการสร้างควมเข้มแข็งให้เกษตรกรและองค์กรการเกษตร
- (๒) เพื่อขีดความสามารถด้านการผลิตภาคการเกษตรให้หลากหลาย

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก

- (๑) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งและสิ่งอำนวยความสะดวก

๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) พัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน พื้นฟู 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) ส่งเสริมการพัฒนาด้านประชาธิปไตย
- (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. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีกฎหมายรองรับเป็นนิติบุคคล ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง
๒. พื้นที่การปกครองในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ไม่กว้าง เขตการรับผิดชอบไม่มาก ทำให้ง่ายแก่การบริหาร
๓. 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 และการท่องเที่ยวจังหวัด

ชายแดน

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) การท่องเที่ยว ภายในประเทศ

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat : T)

๑. สภาวะทางเศรษฐกิจโลกตกต่ำส่งผลกระทบต่อมูลค่าของสินค้าภาคการเกษตร

๒. การเมืองไม่มีเสถียรภาพส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง

๓. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

๕. ปัจจัยและต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรสูง

๖. ระบบชลประทานไม่สามารถเข้าถึงพื้นที่การเกษตร

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

(๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ อย่างสมบูรณ์ ในระยะเวลา ๑๕ – ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะมีนัยยะที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคน ในวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุ จะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว 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 อุบิภาค บริโภาคเพียงพอต่อ ความต้องการ	สำรวจ ปรับปรุงและขุดลอก แหล่งน้ำ อุบิภาคและบริโภาค

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 การให้บริหารช่วงเทศกาลต่าง ๆ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยทางสังคม ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการเลือกตั้ง
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 ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา 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	๐.๑๔๔๙
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 องค์การบริหารส่วนตำบลคุณัน	๒,๔๐๐	๑	๒,๔๐๐	๐.๐๒๙๐
๘	การจัดทำแผน/ปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ของ อบต.คุณัน	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 (นาทีก) (๓)	ประมาณ งาน (ต่อปี) (๔)	เวลา ทั้งหมด (นาทีก) (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 (วันปฏิบัติงานราชการ ๒๓๐ วัน เนื่องจากเป็นตัวเลขที่เป็นมาตรฐานและสามารถใช้คำนวณเวลาเป็นหน่วยต่อไตรมาส หรือต่อเดือนได้อย่างลงตัว) คือ $230 \times 6 = 1,380$ ตัวอย่าง : เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคล คือ $1,455.7$ ชั่วโมง / ปี เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $1,455.7 / 1,380 = 1.05$ 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 $1,455.7$ ชั่วโมง / ปี หรือ $87,342$ นาที เพราะฉะนั้นต้องใช้นักทรัพยากรบุคคล $87,342 / 82,800 = 1.05$ หรือ ๑ อัตรา

ดังนั้น การวิเคราะห์เวลาระบบการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานระดับสำนัก / 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	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนบุคลากร(แยกเป็น)				
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูอบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
					ภารกิจ	ทั่วไป
๑.องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน	๑๐ หมู่บ้าน	๑๗	๔	๑	๑๔	๙
๒.องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน	๙ หมู่บ้าน	๒๑	๔	-	๑๑	๘
๓.องค์การบริหารส่วนตำบลด่าน	๑๘ หมู่บ้าน	๒๗	๘	-	๒๓	๒๕

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น 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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- 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 การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ 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 ลอนต้น 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 ห้วยทมอ 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	นายวรเมธ กันสุมาโส	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 ซ้อนกลิ่น	กำนันตำบลคูตัน	๐๘๐-๐๘๗๓๘๕๑
๘	บ้านห้วยสำเร็จ	นายสุรัชย์ บุญครอง	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๘	๐๘๔-๓๗๖๖๗๗๙
๙	บ้านโคกสะอาด	นายสมพร เรืองไกล	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๙	๐๘๗๐๕๑๔๑๑๖
๑๐	บ้านหนองโย	นายบุตดา สาลี	ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑๐	๐๖๒๑๐๔๕๘๘๑

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	๓๖๖	๓๖๒	๗๒๘	๒๐๕
๒	บ้านโคกสะอาด	๒๕๐	๒๔๓	๔๙๓	๑๖๖
๓	บ้านหนองโย	๒๗๕	๒๘๖	๕๖๑	๑๔๓
๔	บ้านไสรถาวร	๓๓๐	๓๓๕	๖๖๕	๑๖๐
๕	บ้านราว	๒๒๐	๒๑๕	๔๓๕	๑๔๕
๖	บ้านรวนนคร	๓๑๓	๓๐๙	๖๒๒	๑๘๘
๗	บ้านโคกสะอาด	๒๑๒	๒๔๔	๔๕๖	๑๐๗
๘	บ้านห้วยสำเริง	๒๓๔	๒๔๙	๔๘๓	๑๔๐
๙	บ้านโคกสะอาด	๓๐๑	๓๑๐	๖๑๑	๑๖๕
๑๐	บ้านหนองโย	๒๖๔	๒๔๙	๕๑๓	๑๒๑
รวม		๒,๗๖๕	๒,๘๐๒	๕,๕๖๗	๑,๕๖๐

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ ข้อมูลด้านการศึกษา

ตำบลคูตัน มีโรงเรียนในระดับประถมศึกษาให้บริการในตำบล จำนวน ๔ แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 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	๒๘	๑๓	๒๐	๒๕	๑๓	๒๒	๑๕	๑๙	๒๐	๙	๑๘๔
๒. รร. บ้านโคกสะอาด	๔๑	๒๓	๑๖	๒๔	๑๙	๒๗	๒๕	๒๐	๑๔	๑๒	๒๒๑
๓. รร. บ้านหนองโยโคกปิด	๓๓	๒๐	๒๒	๒๗	๑๘	๒๑	๒๘	-	-	-	๑๖๙
๔. รร. บ้านรวนนคร	๑๕	๙	๖	๗	๗	๓	๖	-	-	-	๕๓
รวม	๑๑๗	๖๕	๖๔	๘๓	๕๗	๗๓	๗๔	๓๙	๓๔	๒๑	๖๒๗

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง คือ

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูตัน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ ครุ ๑ อัตรာ ผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรာ จำนวนเด็ก ๕๗ คน
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ครุ ๑ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา จำนวนเด็ก ๒๖ คน
 ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมพรหมวิหาร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ผู้ดูแลเด็ก ๕ คน จำนวนเด็ก ๔๓ คน
- ๔.๒ สาธารณสุข มีสถานบริการสาธารณสุข ๒ แห่ง ดังนี้

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

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตันได้ให้การสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาสดังนี้

- ผู้สูงอายุ จำนวน ๙๔๔ ราย
- ผู้พิการ จำนวน ๔๐๑ ราย
- ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๘ 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 องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่

๖.๑ การเกษตรกรรม

ประชากรโดยเฉลี่ยประมาณ ๕,๕๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๒ 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	บ้านโสรถาวร	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	นายบุตดา 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	๒๐๕	๑๕๐	๔,๕๕๓	๒,๗๗๔	๒,๖๖๐	๒๙	๑๐	๒๐	๐	๐	๒๐	๒๕	๓๐
๒	โคกสะอาด	๑๖๖	๑๑๐	๓,๙๑๙	๒,๐๙๕	๑,๘๖๐	๑๓๘	๑๕	๒๕	๐	๐	๓๐	๓๒	๒๕
๓	หนองโย	๑๔๓	๑๒๐	๓,๙๑๕	๒,๐๘๖	๑,๗๔๐	๒๕๐	๑๐	๒๐	๐	๐	๑๘	๔๖	๒๐
๔	โสรถาวร	๑๘๐	๑๖๐	๓,๖๑๒	๑,๗๘๓	๑,๖๒๐	๖๙	๑๒	๑๕	๐	๒	๑๕	๓๕	๓๐
๕	ราว	๑๔๕	๑๒๕	๓,๔๗๖	๑,๖๔๗	๑,๕๓๐	๓๔	๑๐	๑๕	๐	๐	๒๐	๒๘	๓๐
๖	ราวนคร	๑๘๘	๑๖๐	๔,๐๐๔	๒,๑๗๕	๑,๙๓๐	๑๓๔	๑๕	๒๕	๐	๑	๒๕	๕๐	๔๐
๗	โคกสะอาด	๑๐๗	๙๐	๓,๕๘๙	๑,๗๖๐	๑,๖๓๐	๓๐	๒๐	๒๕	๐	๐	๒๕	๒๐	๓๕
๘	ห้วยสำเริง	๑๔๐	๑๑๐	๓,๙๕๙	๒,๑๓๐	๑,๙๘๐	๔๐	๑๐	๒๐	๐	๐	๑๕	๔๕	๓๕
๙	โคกสะอาด	๑๖๕	๑๕๐	๔,๙๒๔	๓,๐๙๕	๒,๘๘๐	๑๐๓	๒๐	๒๐	๐	๒	๓๐	๓๕	๒๕
๑๐	หนองโย	๑๒๑	๑๑๐	๔,๐๔๙	๒,๒๒๐	๑,๙๘๐	๑๓๕	๑๐	๓๐	๐	๐	๒๐	๓๐	๓๕
		๑,๕๖๐	๑,๒๘๕	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
- ประเพณีแซนโตนตา
- 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน 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 ซึ่งด้านภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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

๕.๕ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด 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 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ปัญหาของประชาชน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานแผนงานและงบประมาณ งานนิติกรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภางานสวัสดิการสังคม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมงานส่งเสริมการเกษตรสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไม่มีเจ้าหน้าที่</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จึงกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานดังกล่าว ในปี ๒๕๖๗ ดังนี้ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / องค์กรกำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งานดังนี้ งานการเงินและบัญชี งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้และงานพัสดุและทรัพย์สิน ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันเป็นองค์กรกำลัง ที่ว่าง สายบริหาร และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และงานสาธารณูปโภค องค์กรกำลัง ที่ว่าง สายบริหาร รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์กรบริหารส่วนตำบลคู่ต้น ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา อำนาจหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งานดังนี้ งานบริหารการศึกษา และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อัตรากำลัง ที่มีสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>

๘..โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนี้มี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน - 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

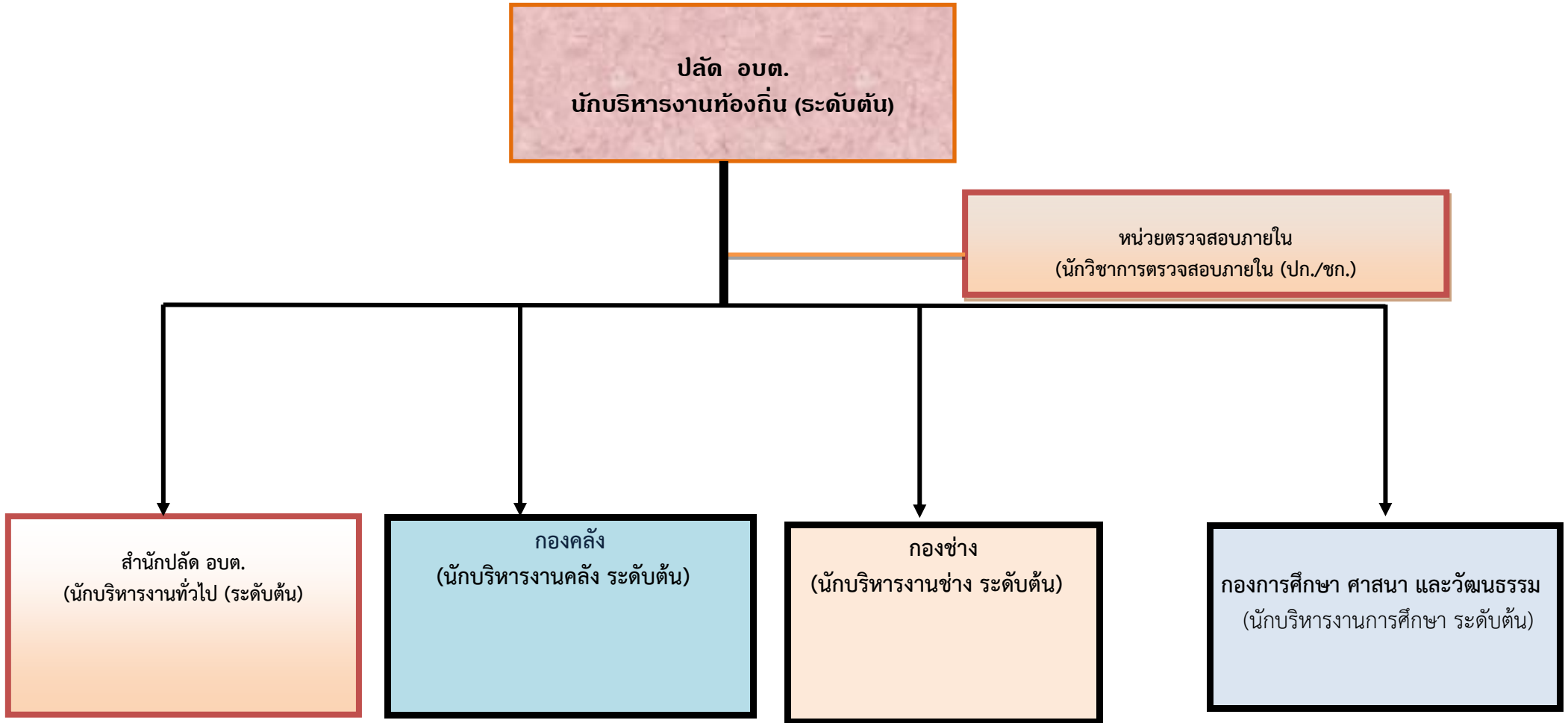
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ใช้ใน ช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูตัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

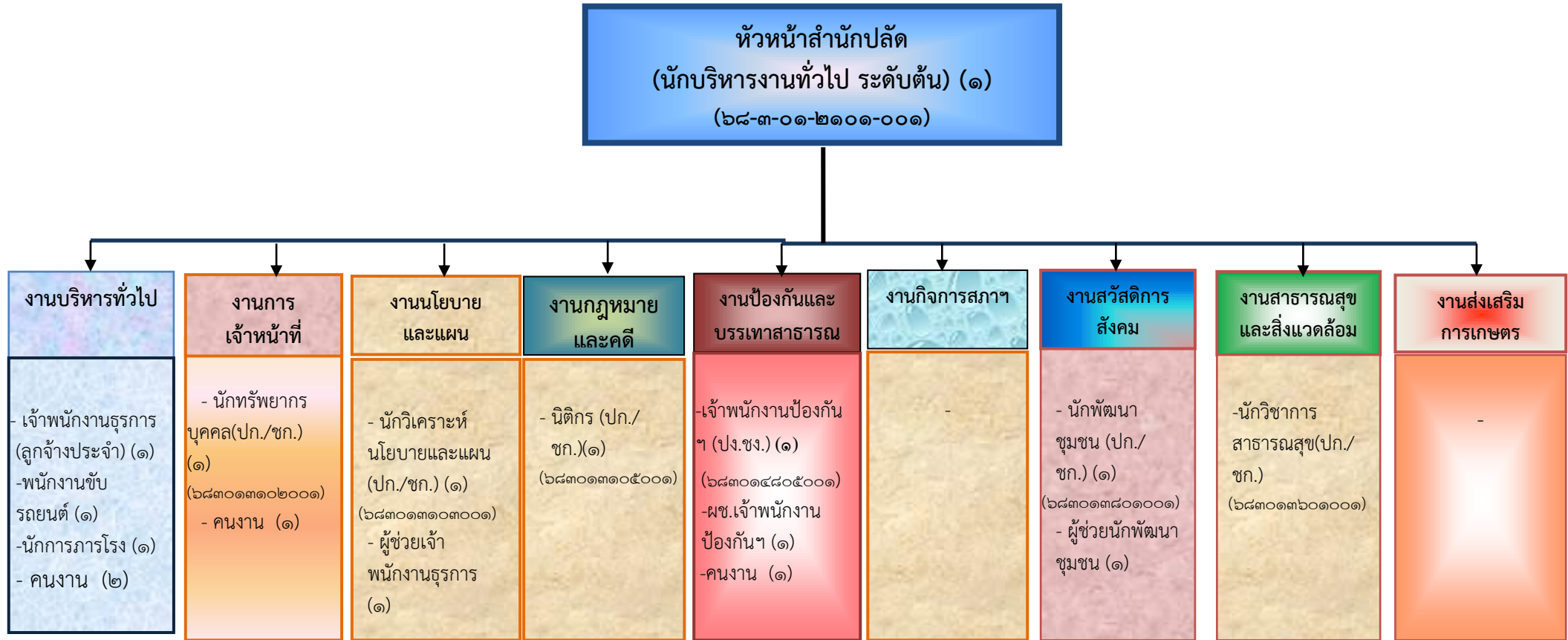
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (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	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๕	๔๕	๔๕	+๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

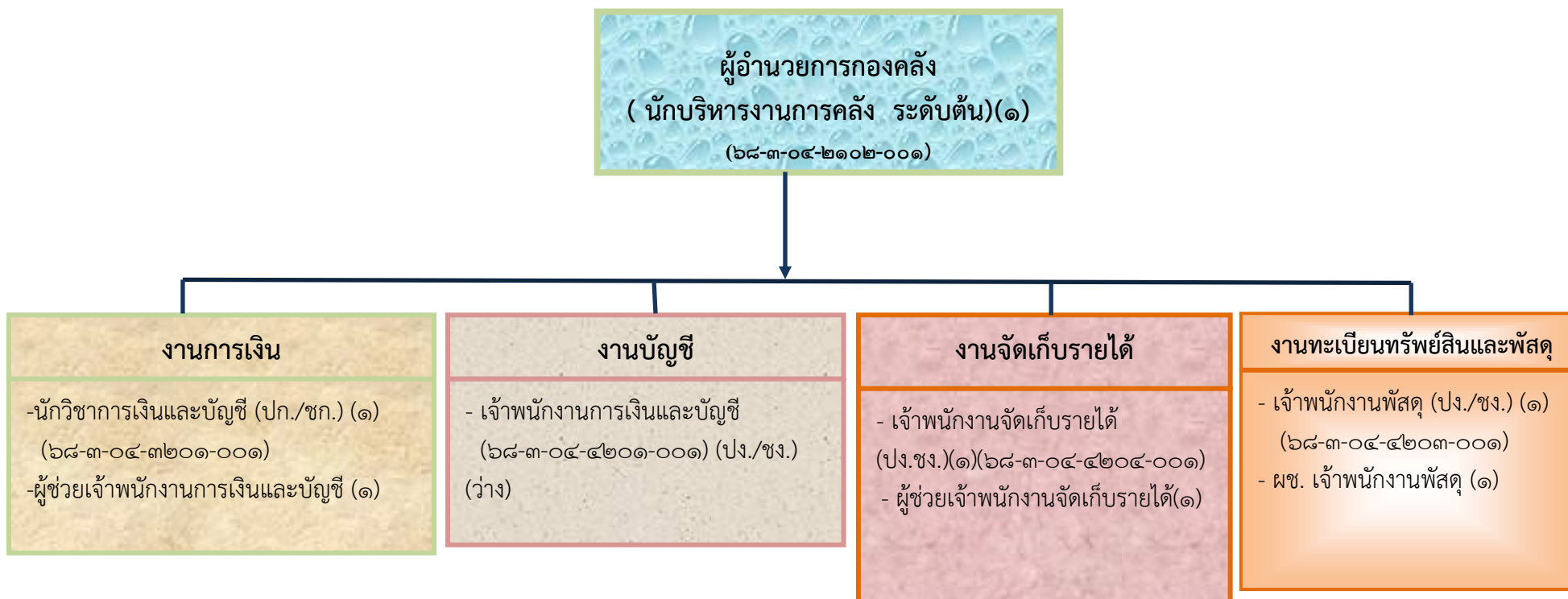


โครงสร้างของสำนักปลัด



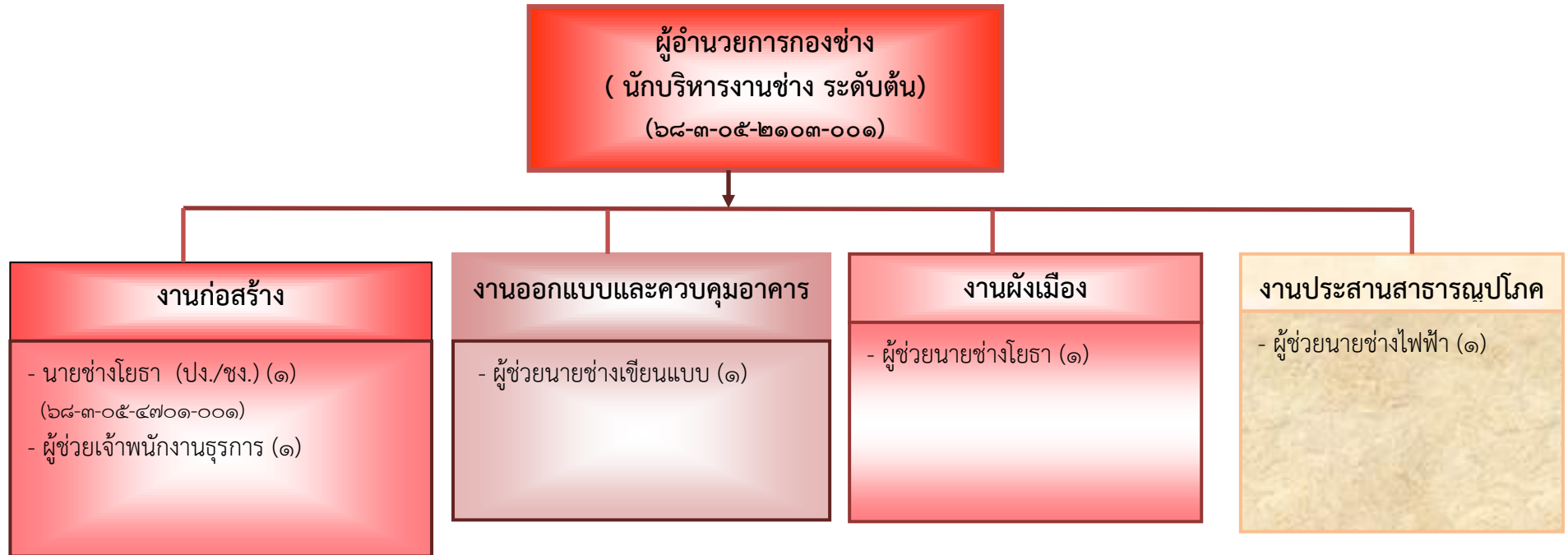
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลก.	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	๒	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๕	๑๖

โครงสร้างกองคลัง



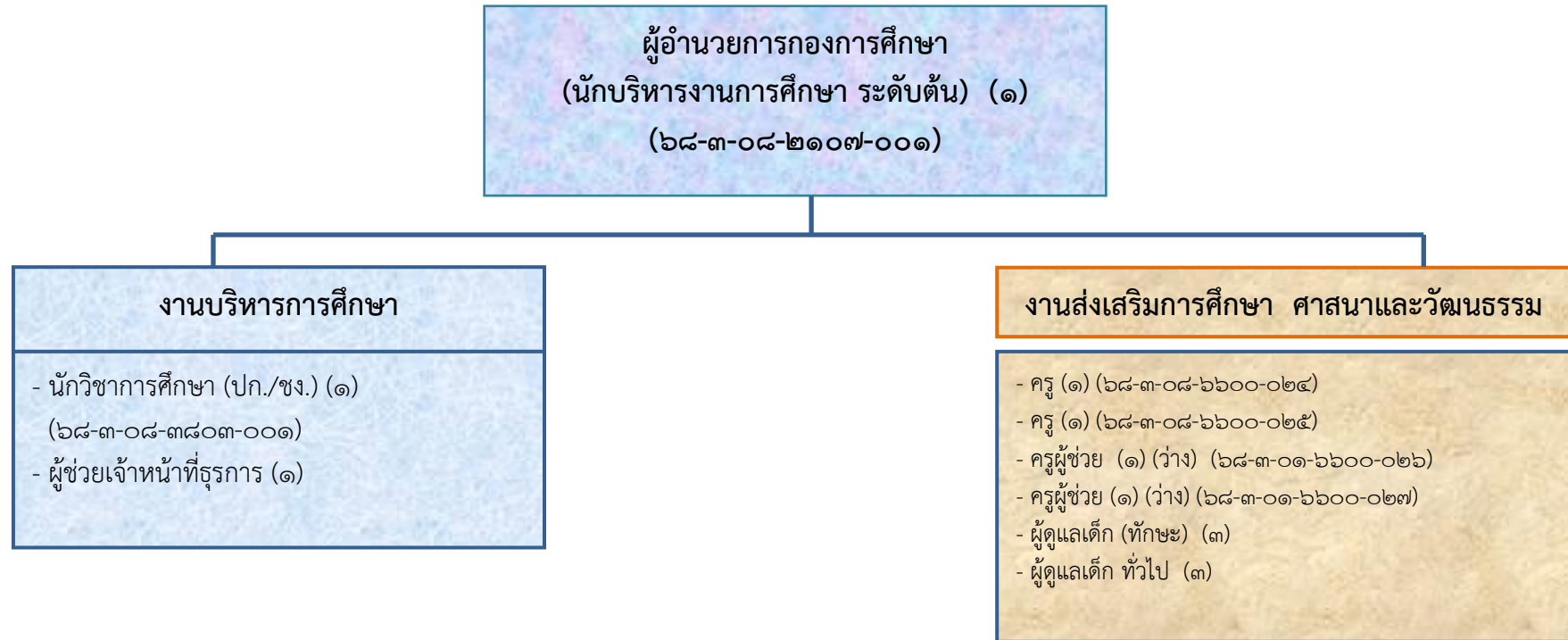
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลจ.	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก	ชพ.	ชช.	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-		-	๑	-	-	๒		-	-	-	๓	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



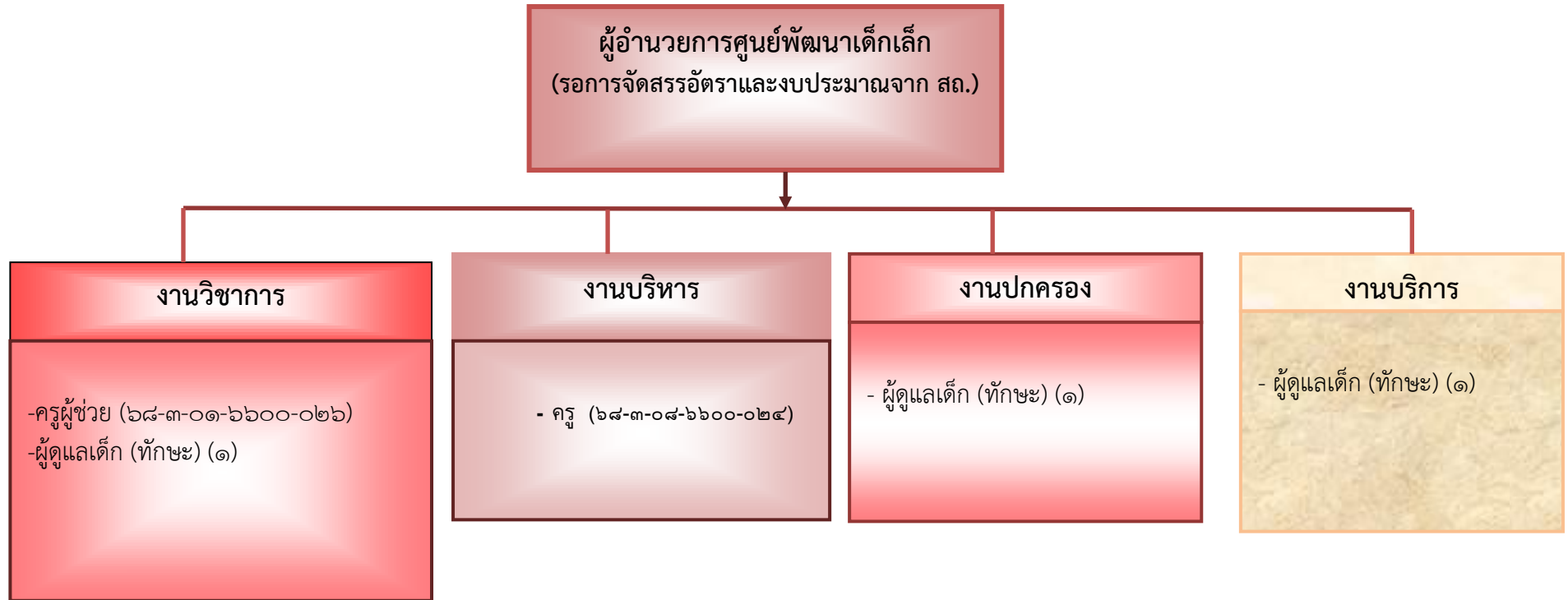
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลจ.	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ/ชก.	ปจ.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.		ชง.		อส.	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-		-	-	-	-		๑	-	-	๔	-	๕

โครงสร้างส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๔	๓	๑๑

โครงสร้างการบริหารงานภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคูตัน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลจ.	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อส.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓		๕

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูตันในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลคูตัน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ยังกำหนด คำนิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ซอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือ มีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็ญญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรกรมมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ
ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม
ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มี
อำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม
หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัด
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มี
เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลัก
วิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาสีงามสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย
กฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริต
คอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบ
เห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน โดยต้องแจ้งให้
ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อ
สงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตาม
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะตระหนักถึงความสำคัญในการ
เผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
คูตัน หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูตัน จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษา
วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะ
เป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก