

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา
อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นและจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อให้การจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานงานตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา
สำนักงานปลัด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๕
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
ตารางวิเคราะห์ค่าจ้าง	๔๘
เอกสารหมายเลข๑-๕	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านยา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีวัตถุประสงค์ดังนี้
๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง
ส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา)
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดอุดรธานี) สามารถ
ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร
ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ
ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านยา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ
แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก
ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม
การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ
ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือ
มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด อุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม อดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัด กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาวะงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยา จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความ จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาเดิมมีฐานะเป็นสภาตำบล จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาตั้งอยู่ในพื้นที่บ้านยา หมู่ที่ ๙ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอหนองหาน ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวศาลากลางจังหวัดอุดรธานี ประมาณ ๕๕ กิโลเมตร มีเขตติดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ทิศเหนือ จดตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี
 ทิศใต้ จดตำบลหนองสระปลา อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
 ทิศตะวันออก จดตำบลค้อใต้ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
 ทิศตะวันตก จดตำบลบ้านเชียง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

ตำบลบ้านยามีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๙.๘๙ ตารางกิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพเนื้อที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

พื้นที่ตำบลบ้านยามีลักษณะภูมิอากาศ ๓ ฤดู ฤดูหนาว เริ่มต้นประมาณกลางเดือนตุลาคมถึงประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ฤดูร้อน เริ่มต้นประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคมฤดูฝน เริ่มต้นประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกันยายนอุณหภูมิ โดยเฉลี่ยอุณหภูมิตลอดทั้งปี ๒๙ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวปนทรายดินร่วนปนทราย ดินร่วน ดินทรายร่วน และดินเค็มเหมาะสำหรับทำนา ปลูกข้าว ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง และการปศุสัตว์

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

บึง ลำห้วย หนอง และสระ ประกอบด้วย บึงหนองบ่อหนองโดกหนองแต่ ลำห้วยเพี้ยโฮม ลำห้วยสงคราม ลำห้วยกลีบกลิ้ง ลำห้วยบ่อ สระหลวง หนองหัวลิง

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ประกอบด้วย ๙ หมู่บ้าน

บ้านยา หมู่ที่ ๑
 บ้านหนองผือ หมู่ที่ ๒
 บ้านธาตุ หมู่ที่ ๓
 บ้านหันน้อย หมู่ที่ ๔
 บ้านดอน หมู่ที่ ๕
 บ้านโนนตูม หมู่ที่ ๖
 บ้านโนนธาตุ หมู่ที่ ๗
 บ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘
 บ้านยา หมู่ที่ ๙

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยามีจำนวนประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๕,๓๗๑ คน แยกเป็นชาย ๒,๖๙๘ คน เป็นหญิง ๒,๖๗๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๓๙ ครัวเรือน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ประชากรส่วนใหญ่ จบชั้นปริญญาตรีร้อยละ ๑๕.๓๖ รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๔๕ และมีมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ ๓๙.๖๔ ตามลำดับ ที่มา :ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ปี ๒๕๕๙

๑. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนบ้านยา
- โรงเรียนบ้านหันน้อย
- โรงเรียนบ้านธาตุคอนตูม
- โรงเรียนบ้านหนองผือ

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา จำนวน ๓ แห่ง ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหันน้อย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอน

๔.๒ สาธารณสุข

-โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านยา จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีน้อย เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาเป็นชุมชนที่อยู่กันอย่างพี่น้อง มีการพึ่งพาอาศัยกัน

๔.๔ ยาเสพติด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา เป็นทางผ่านของหลายจังหวัด สุ่มเสี่ยงในการผ่านยาเสพติด มีการค้ายาเสพติดที่ทางราชการสามารถจับได้เป็นลักษณะรายย่อย จำนวนขายเสพติดจำนวนไม่มาก

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ได้มีการสงเคราะห์ทั้งผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและได้ดูแลสงเคราะห์ผู้ที่ไร้ที่อยู่อาศัย ในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย และมีการจัดตั้งโครงการเก็บขยะสะสมเงินทองคุ้มครองอนาคต

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนติดต่อกับอำเภอ ๑ เส้นทาง ระยะทางจากตำบลถึงอำเภอ ๒๐ กิโลเมตร เป็นถนนลาดยางทั้งหมด การเดินทางส่วนมากใช้รถมอเตอร์ไซด์สามล้อเครื่อง รถโดยสารประจำทาง และรถยนต์ มีทางหลวงจำนวน ๑ สาย คือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒ (อุดรธานี – สกลนคร)

๕.๒ การไฟฟ้า

เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาใช้บริการกระแสไฟฟ้าจากสำนักงานส่วนภูมิภาค สาขาอำเภอหนองหานและสาขาอำเภอสว่างแดนดินปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ยกเว้นครัวเรือนขยายและไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมครบทุกชุมชน

๕.๓ การประปา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยามีน้ำประปา จำนวน ๔ แห่ง คือ

- ประปาบ้านยา หมู่บ้านที่ใช้บริการน้ำประปา คือ บ้านยา หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๙
- ประปาบ้านหันน้อย หมู่บ้านที่ใช้บริการน้ำประปา คือ บ้านหันน้อย หมู่ที่ ๔ และบ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘
- ประปาบ้านดอน หมู่บ้านที่ใช้บริการน้ำประปา คือ บ้านดอน หมู่ที่ ๕ และบ้านโนน หมู่ที่ ๖ (บางส่วน)
- ประปาบ้านโนนตูม หมู่บ้านที่ใช้บริการน้ำประปา คือบ้านโนนตูม หมู่ที่ ๖

๕.๔ โทรศัพท์

ชุมสายโทรศัพท์จำนวน ๒ เครือข่าย(องค์การโทรศัพท์และ ๓๖๖)

เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่จำนวน ๔ เครือข่าย (AIS,TRUE,DTAC และ กสท.

โทรคมนาคม)

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

ใช้บริการที่ทำการไปรษณีย์สาขาบ้านเชียง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๓๕ รับจ้าง ร้อยละ ๒๕.๗๒ กำลังศึกษา ร้อยละ ๑๙.๔๗ อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๑๗.๘๑ และอาชีพงานราชการ ร้อยละ ๒ ตามลำดับ

๖.๒ การบริการ

- โรงสี	๑๒	แห่ง
- ร้านอาหาร	๑	แห่ง
- ร้านค้า	๓๖	แห่ง
- ร้านซ่อม	๕	แห่ง
- โรงย้อมผ้า	๓	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	๓	แห่ง
- ร้านขายเฟอร์นิเจอร์	๑	แห่ง
- ร้านอินเทอร์เน็ต	๓	แห่ง
- ร้านคาร์แคร์	๑	แห่ง
- ร้านขายปุ๋ย	๑	แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่า	๑	แห่ง
- ร้านคาราโอเกะ	๑	แห่ง

๖.๓ การท่องเที่ยว

เขตเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยามีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ๒แห่ง ดังนี้

๑. พระใหญ่หลวงพ่โตโคตะมะ บ้านธาตุ หมู่ที่ ๓ เป็นพระพุทธรูปที่มีขนาดใหญ่ เป็นที่เคารพสักการะของชาวตำบลบ้านธาตุ พุทธศาสนิกชน ตำบลใกล้เคียง

๒. วัดศรีมหาธาตุมีลักษณะคล้ายพระธาตุพนม เป็นสถานที่เคารพสักการะของชาวตำบล
บ้านยาพุทธศาสนิกชน ตำบลใกล้เคียง

๖.๔ อุตสาหกรรม

- โรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ (หจก.ช.รุ่งเรืองกิจ) จำนวน ๑ แห่ง

๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มเลี้ยงสุกร บ้านยา หมู่ที่ ๑

- กลุ่มเกษตรกร บ้านหนองผือ หมู่ที่ ๒

- กลุ่มเศรษฐกิจพอเพียง บ้านธาตุ หมู่ที่ ๓

- กลุ่มปุ๋ยเพื่อการเกษตรในชุมชน บ้านหันน้อย หมู่ที่ ๔

- กลุ่มปุ๋ยเพื่อการเกษตร บ้านดอน หมู่ที่ ๕

- กลุ่มปุ๋ยเพื่อการเกษตร บ้านโนนตูม หมู่ที่ ๖

- กลุ่มกองทุนปุ๋ยเพื่อการผลิต บ้านโนนธาตุ หมู่ที่ ๗

- กลุ่มเกษตรกรไร้อ้อย บ้านหนองบ่อ หมู่ที่ ๘

- กลุ่มเลี้ยงสุกรบ้านยา บ้านยา หมู่ที่ ๙

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นชนบทกึ่งเมือง ที่มีการค้าขาย รับจ้าง รับราชการ
ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ ๓๕ รับจ้าง ร้อยละ ๒๕.๗๒
กำลังศึกษา ร้อยละ ๑๙.๔๗อาชีพค้าขาย ร้อยละ ๑๗.๘๑ และอาชีพงานราชการ ร้อยละ ๒ ตามลำดับ

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ข้าวและอ้อย

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

บึงหนองบ่อหนองโดกหนองแต่ ลำห้วยเพ็ญโฮม ลำห้วยสงคราม ลำห้วยกลีบกลิ้ง ลำห้วยบ่อ
สระหลวง หนองหัวลิง

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- แหล่งน้ำอุปโภค คือ ประปาบ้านยา ประปาบ้านหัน ประปาบ้านดอน ประปาบ้านโนนตูม
และน้ำบาดาล

- แหล่งน้ำบริโภค ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ทุกครัวเรือนจะซื้อน้ำในการบริโภค

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

การนับถือศาสนาของประชากร

- ร้อยละ ๙๙.๙ นับถือศาสนาพุทธ - ร้อยละ ๐.๑ นับถือศาสนาคริสต์

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณี ฮีตสิบสองครองสิบสี่ ซึ่งเป็นงานประเพณีงานบุญต่างๆ มีการทำบุญไหว้พระและ
มีมหรสพต่าง ๆ

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาท้องถิ่นที่ใช้คือภาษาพื้นเมือง ภาษาลาว

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ผ้าไหม

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นแหล่งน้ำที่ขุดลอกเพิ่มเติม ใช้เป็นที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในหน้าแล้งและเป็นที่ระบายน้ำเพื่อไม่ให้ท่วมขังในช่วงน้ำหลาก

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ ในเขตชุมชนมีน้อย ซึ่งจะปลูกไว้ตามที่วัดสาธารณะ และตามบ้านเรือน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีพเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและจัดตั้งกลุ่มเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. ถนนทุกสายในหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒. ถนนเข้าพื้นที่การเกษตรสะดวกขึ้น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
เป้าประสงค์
๑. วัฒนธรรม ประเพณี อันดีในท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และยังคงอยู่
 ๒. ศาสนสถานได้รับการทำนุบำรุง
 ๓. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทุกระดับชั้น
 ๔. เยาวชนประชาชนสนใจการเล่นกีฬาเพื่อห่างไกลยาเสพติด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน
เป้าประสงค์
๑. เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
 ๒. เพื่อเกิดการสร้างงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์
๑. ให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของการปลูกป่า
 ๒. ให้ประชาชนรู้จักรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
เป้าประสงค์
๑. เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ทำการเกษตร
 ๒. เพื่อเก็บน้ำไว้สำหรับสัตว์เลี้ยง เช่น โค กระบือ
 ๓. ทุกหมู่บ้านมีน้ำใช้สะดวกสำหรับอุปโภคบริโภคตลอดปี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านสังคม และสาธารณสุข
เป้าประสงค์
๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 ๒. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในสังคม
 ๓. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๔. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น
เป้าประสงค์
๑. เพื่อพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง การบริหารแก่ประชาชน
 ๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา

๒.๑ วิสัยทัศน์

“มีการประสานงานแบบบูรณาการร่วม มุ่งการพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการ และสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. มีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ
๒. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและองค์र्मศักยภาพในการพัฒนา
๓. เสริมสร้างให้ประชาชนมีรายได้สมดุล
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ถนนมีความสะดวก ปลอดภัย เพิ่มขึ้น
๒. ทางระบายน้ำที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๓. ครั้วเรือนมี ไฟฟ้า ประปาใช้ ทุกครั้วเรือน
๔. การเกิดอุบัติเหตุลดลง
๕. เกษตรกรมีน้ำใช้ในการเกษตรและได้รับผลผลิตดี
๖. ครั้วเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาที่ได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๗. เกิดความพึงพอใจในสภาพภูมิทัศน์ที่มีความสะอาด สวยงาม ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา
๘. ประชาชนมีความพึงพอใจในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการตามเป้าหมาย
๑๐. ประชาชนมีงานทำทุกคนและมีรายได้เพิ่ม
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีอาคารที่ได้มาตรฐาน
๑๒. เด็กทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างเสมอภาคทุกระดับ
๑๓. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
๑๔. ประชาชนได้รับการป้องกันโรค
๑๕. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการ
๑๖. ประชาชนได้สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่นของตน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. มีถนนที่ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัย เพิ่มขึ้น
๒. มีท่อ ราง ทางระบายน้ำที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๓. มีไฟฟ้า ประปาใช้ ทุกครั้วเรือน
๔. มีน้ำใช้ในการเกษตร
๕. ประชาชนได้รับการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๖. มีภูมิทัศน์ที่มีความสะอาด สวยงาม
๗. ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. ประชาชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่ม

๙. เด็กทุกคนได้เรียนรู้อย่างเสมอภาคทุกระดับ
๑๐. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
๑๑. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับสวัสดิการทุกคน
๑๒. ได้สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ท้องถิ่น

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตร ไฟฟ้า ประปา ก่อสร้าง การจราจร ระบบสื่อสาร โทรคมนาคม การระบายน้ำที่สะดวก ปลอดภัย ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมดูแล พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิภูล

๓. ส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน

๔. สร้างเครือข่าย การบริหาร ภาศึทุภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนามีความโปร่งใสและยุติธรรม และยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๖. พัฒนางองค์กร บุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

๘. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย

๙. ส่งเสริมประชาชนมีงานทำและมีการประกอบสัมมาอาชีพที่ดีเพียงพอต่อการดำรงชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑๑. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งระบบเชิงบูรณาการ

๑๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑๓. ส่งเสริมงานสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๔. ส่งเสริมการพัฒนา เยาวชน สตรี กลุ่มองค์กรต่างๆให้เข้มแข็ง

๑๕. การสงเคราะห์ จัดสวัสดิการ ยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑๖. มีความปลอดภัยในการดำรงชีวิตและรักษาทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด

๑๗. ส่งเสริม ปกป้อง สถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๑๘. บำรุงรักษา อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trendปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน สถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา (SWOT Analysis)

SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ได้มาจากชุมชนเสนอและนำมารวบรวมและวิเคราะห์ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ภายในองค์กร (ควบคุมได้)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีกฎหมายรองรับได้รับการยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานราชการทั่วไป

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา เป็นองค์กรที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการได้อย่างอิสระภายใต้ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยมีหน่วยงานตรวจสอบการบริหารกิจการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

๓. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ รู้สภาพพื้นที่ สิ่งแวดล้อมดี มีความรู้สึกหวงแหนและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา

๔. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๕. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน และมีการบูรณาการการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๖. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๗. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๘. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้การบริหารงานหลายอย่างคล่องตัว

จุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์กร (ควบคุมได้)

๑. มีกฎหมายระเบียบและนโยบายส่วนกลางเปลี่ยนแปลงบ่อยพนักงานเจ้าหน้าที่ปรับตัวไม่ทันกับเหตุการณ์

๒. พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจเจตนา เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนา และภารกิจขององค์กรได้ครบถ้วนชัดเจน

๓. ข้อจำกัดของการได้รับงบประมาณเงินอุดหนุน หรือการสนับสนุนโครงการจากส่วนกลางหรือหน่วยงานอื่น ที่สามารถรองรับในการแก้ไขปัญหาในภาพรวมในมิติของกาลเวลาและกิจกรรมทางสังคม

๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาพนักงานบางตำแหน่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานบางตำแหน่งจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามสาขาหรือตามมาตรฐานตำแหน่ง

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๖. การจัดระบบการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถสนองต่อต่อภารกิจที่สนองต่อปัญหาภารกิจด้านต่างๆได้ เช่น ระบบติดตามประเมินผลโครงการทั้งด้าน ปริมาณ และคุณภาพ การประเมินผลงานที่เข้าสู่ระบบมาตรฐานของตำแหน่งและภารกิจในภาพรวม เช่น การพัฒนารายได้มาตรฐานการให้บริการสาธารณะ การประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานราชการ

๗. มีเครื่องจักร ครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอ สำหรับใช้ในการบริหารงาน

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาขาดความร่วมมือกับกลุ่มภาคีเครือข่าย เช่น ด้านการฝึกอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพกับหน่วยงานที่สามารถให้ความช่วยเหลือให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาได้

๙. ขาดการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาที่ต่อเนื่องทั่วถึงและมีประสิทธิภาพและการรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

โอกาส (Opportunity) ภายนอกองค์กร (ควบคุมไม่ได้)

๑. เขตองค์การองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ตั้งอยู่รอยต่อระหว่างจังหวัดอุดรธานีกับจังหวัดสกลนครและเป็นทางผ่านการค้าคมนาคมถนนอุดรธานี – สกลนคร เกิดปัญหาจราจรติดขัดบางช่วงเวลา
๒. มีโรงงานอยู่ใกล้ตำบล ประชาชนสามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวโดยไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นฐานไปหางานทำที่อื่น
๓. สภาพพื้นที่ของชุมชนไม่แออัด สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาตั้งอยู่กึ่งกลางของชุมชน อยู่ใกล้กับปั้มน้ำมัน ปตท. มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งด้านอุปโภค บริโภค ทำให้สะดวกลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
๕. ประวัติการเกิดของที่ตั้งชุมชนมายาวนานและอยู่กันมาอย่างต่อเนื่องได้รับการพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญต่างๆอย่างต่อเนื่อง
๖. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง มีการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อแก้ปัญหาทุกเดือน
๗. หน่วยงานส่วนกลาง จัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ
๘. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรค (Threat) ภายนอกองค์กร (ควบคุมไม่ได้)

๑. พื้นที่โดยรวมเดิมเป็นพื้นที่ลุ่มต่ำมีการถมดินขวางทางระบายน้ำเดิม ทำให้การระบายน้ำฝนช่วงน้ำหลากไม่ทันบางแห่งไม่มีทางระบายน้ำ
๒. เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ มีผลกระทบกับการค้าขาย กิจการจ้างงานล้มเลิก ราษฎรขาดรายได้
๓. ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล แห้งแล้ง ไม่สามารถอาศัยน้ำฝนในการทำเกษตร
๔. มีแหล่งทำงานรองรับภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มาก ทำให้ประชาชนบางส่วนไม่มีอาชีพประจำ ต้องอพยพย้ายถิ่นฐานหางานทำ อีกส่วนหนึ่งว่างงาน เลือกลงงาน ชยันน้อย
๕. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ในการปฏิบัติงาน ไม่ชัดเจน เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหาหลายอย่างปฏิบัติไปแล้วโดนเรียกเงินคืนต้องหากคนรับผิดชอบ
๖. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๗. ค่าครองชีพสูง สินค้าราคาแพง ในขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๘. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
๙. มีปัญหาด้านการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมระดับครอบครัว ซึ่งอาจเป็นผลมาจากเศรษฐกิจและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลง เกิดแรงงานย้ายถิ่น
๑๐. ถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ ขาดการบำรุงรักษา ถนนดิน ไม่สามารถใช้สัญจรไปมาและขนย้ายวัสดุสิ่งของได้สะดวกในฤดูฝน
๑๑. แหล่งน้ำทำการเกษตรมีไม่เพียงพอ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ พ่อค้ากตราคาสินค้า ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๒. การให้บริการของหน่วยงานด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง และมีการซ่อมแซมบ่อย ไม่มีเจ้าหน้าที่แก้ไขปัญหาย่อยประจำ ทำให้การแก้ปัญหาล่าช้า
๑๓. ร่องระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและระบบการระบายน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้มาตรฐาน

๑๕. หน่วยงานควบคุมดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายหน่วยงาน บางครั้งการปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

๑๖. ปัญหายาเสพติด การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๑๗. ไม่มีสื่อทางสังคม เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ ประจำท้องถิ่นที่เป็นสื่อกลางการประชาสัมพันธ์ของท้องถิ่น

๑๘. ขาดความร่วมมือ การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ส่วนหนึ่งอาจไม่เข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วม

๑๙. ปัญหามลภาวะทางอากาศ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำฝนเปล่ามาบริโภคได้อย่างปลอดภัย มีมลพิษ น้ำไม่สะอาด ส่งผลต่อสุขภาพ ทำให้ต้องซื้อน้ำไว้บริโภค

๒๐. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจฯ แต่ได้รับการถ่ายโอนเฉพาะอำนาจหน้าที่ แต่ไม่ได้รับการถ่ายโอนเรื่องงบประมาณ และเรื่องบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

๒๒. เยาวชนรุ่นใหม่ ขาดความเป็นผู้นำ ไม่เข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวม

๒๓. พื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา มีพื้นที่คับแคบ ไม่เพียงพอต่อการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอน

๒๔. ปัญหาบ่อขยะและน้ำเสีย มีปริมาณมากขึ้น และมีเรื่องร้องเรียนของชาวบ้านที่ได้รับความเดือดร้อน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยามีงบประมาณในการแก้ไขปัญหาจำกัด อีกทั้งเครื่องมือ อุปกรณ์ ในการบริหารจัดการไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภคและระบบสาธารณสุขการ
๓. การส่งเสริมการศึกษา
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ด้านการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๐. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้นจำนวน ๑๙ อัตรา มีคนครองจำนวน ๑๖ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา มีคนครองจำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ครูจำนวน ๕ อัตรา ขออัตรากำลังครูผู้ดูแลเด็กจำนวน ๒ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา และคนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๙ อัตรา เพื่อรองรับการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต่อไป

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสกำหนด ตลอดจนลูกจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามี การวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ

และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยึดหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก