



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง
เรื่อง แผนบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง มีกรอบ แนวทาง และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ซึ่งเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง จึงต้องจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยกรอบ แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง กำหนดขึ้นตามแนวทางของระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐบาล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนิมนต์ ชานูชิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนา
บุคลากร ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับ
บุคลากร”

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการรัฐแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๒ จึงกำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูน ประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ มีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง จึงได้กำหนดการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลไว้ใน แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรราย บุคคลเป็นวิธีการหนึ่งให้บุคลากร ได้พัฒนา ชีตสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วย เครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง	๒
๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๐
๕. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา .	๒๑
๗. แผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ	๒๕
๘. แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙	๒๖
๙. การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	๒๘
๑๐. บทสรุป	๒๘

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุค เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรการบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง จึงกำหนดหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) การยกระดับสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และทักษะอภิจิตสูงสุด

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร

๔) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์ เหตุผล

๑) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๔) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบ ทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลค่า แก้วมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กร อย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๒.๑ พัฒนาศมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

๒.๒ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

๒.๓ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๒.๔ ยกย่องระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง

๓.๓ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตาม ความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์กรบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

(อนุ (๑๒) (๑๓) ของมาตรา ๖๘ เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนใน ท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๕ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขอุปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การทำนุรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓.๓ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง

๓.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒) ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลัก วิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓) วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขตการควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

๑) สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน

๒) ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. ๒๕๓๘ พระราชบัญญัติชุด ดินถมดิน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน

๔) สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ชุดเจาะถนน

๕) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๖) ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๗) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การ

๓.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย ภารกิจ

๔) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๕) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๖) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓.๓.๓ ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง

๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิกให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่ยึดมั่นของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓.๓.๔ ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

๑) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ เพื่อแก้ไข

๒) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไข

๓) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/ บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ

๔) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ถ้วนหน้า

ภารกิจรอง

๑) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพ

๒) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัยบริหารส่วน

๔) ค่าเงินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓.๕ ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและ
ราษฎรในพื้นที่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

๑) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๒) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๓) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓.๓.๖ ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

๑) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยว
ตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง

๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิกให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่
รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒) พัฒนาชุมชนให้
เป็นเมืองน่าอยู่

๓.๓.๗ ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

๑) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำ แผนงาน/
โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.
๒๕๓๕ เพื่อแก้ไขปัญหา

๒) สรรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ
แก้ไขปัญหา

๓) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ
งบประมาณ บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ

๔) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/
โครงการ/กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- ๑) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- ๒) ค่าเงินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ปัญญา

ชาวบ้าน

๓.๓.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภารกิจหลัก

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น
- ๓) จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

- ๑) บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
- ๒) บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง
- ๓) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
- ๔) ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๓.๓.๙ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรมภารกิจหลัก

- ๑) บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัยนายรับผิดชอบ
- ๒) ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในพื้นที่
- ๓) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน ตัดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- ๔) รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- ๕) การเบิกจ่ายเงินภารกิจการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จำนวน ๓ ศูนย์

ภารกิจรอง

- ๑) ปลูกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนา เด็กและเยาวชนแห่งชาติ
- ๒) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓) ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน
- ๔) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๕) ประสานงานกับจังหวัด เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นค่าตอบแทนเงินประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ ศูนย์

๓.๓.๑๐ ด้านการบริหารจัดการภารกิจหลัก

- ๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
- ๒) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพสามารถรับรู้ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมและ
- ๒) ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓.๑๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตภารกิจหลัก

- ๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- ๓) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๔) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- ๕) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอก
- ๖) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน มาปนสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- ๑) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

๒) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์การบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

"เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้ธรรมาภิบาล"

๔.๒ พันธกิจด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๒) ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค

๓) ขยายการบริการไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๕) จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖) สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๗) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔) สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ รวมทั้ง ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๘) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยปิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ของประชาชน

๑๐) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยว และการกีฬา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑๑) จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

๑๒) เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๑๓) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๑๔) สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับ หมู่บ้าน และระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๑๕) รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึก ต่อส่วนราชการในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำและป่าไม้

๔.๓ เป้าประสงค์

- ๑) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา พัฒนาคคนและสังคมให้เข้มแข็ง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- ๔) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
- ๕) เพื่อพัฒนาให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน
- ๖) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ บำรุงรักษาระบบสาธารณสุขปโภค-สาธารณูปการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานทั้งยังสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการคมนาคมขนส่งด้านความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนการพัฒนาระบบน้ำที่เพียงพอเพิ่มมากขึ้น
๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนทางเท้าทางระบายน้ำและสะพาน
๒. พัฒนาระบบจราจร
๓. พัฒนาระบบน้ำทั้งระบบ
๔. จัดให้มีระบบไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะหมู่บ้าน/ชุมชน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับย่อยเช่นบุคคล ครอบครัวและระดับกลุ่มชุมชนในท้องถิ่นให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริมเกิดการรวมกลุ่มเพื่อการค้าในรูป ของ สหกรณ์หรือตลาดเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและ แก้ไข ปัญหาความยากจนของหมู่บ้านหรือชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.จำนวนประชากรที่ว่างงานลดลง
- ๒.จำนวนประชากรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ๓.จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

- ๑.พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร
- ๒.ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่ม มูลค่า ยุทธศาสตร์ที่พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายและเสื่อมโทรมและป้องกันการ ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะถูกทำลายในอนาคตและลดการเกิดปัญหาในด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.จำนวนครัวเรือนที่ให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย
๓. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบัญญัติตำบล
๔. ปริมาณขยะเฉลี่ยในพื้นที่ลดลง
๕. จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

- ๑.สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเยาวชนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและกิจการการค้าอันเป็น ที่น่ารังเกียจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓.จัดให้มีถังรองรับขยะสถานที่กำจัดขยะรถขนถ่ายขยะที่ทิ้งสิ่งปฏิกูลเตาเผาขยะ

๔. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อทำปุ๋ยชีวภาพและขยะรีไซเคิล

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในกิจกรรม/ประเพณีและวัน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ป้องกันปัญหาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนาประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรณรงค์ป้องกันปัญหาด้านการ สาธารณสุข ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนาเป็นสังคมที่มีคุณภาพในทุกๆด้านเป็นสังคมแห่งการพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้ท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่างๆเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนกิจกรรม จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรมและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น
๔. จำนวนสถิติในการจับกุมเรื่องยาเสพติดในตำบลลดลง
๕. สถิติผู้เจ็บป่วยและโรคระบาดต่างๆลดลง

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษาศาสนากีฬาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัยเสพติด
๔. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการเองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน
๕. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขตอบต.
๕. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขตอบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่๓การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบ ชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่๖การพัฒนา ด้าน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของอบต. ให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในตำบลให้มีความทันสมัยและเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ในตำบลส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการเรียนรู้นอกระบบที่มีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและพร้อมรับในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนมีวิสัยทัศน์แนวคิดที่เปิดกว้างและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนมีการพัฒนาศักยภาพด้านข้อมูลข่าวสารพร้อมรับการเป็นประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนเพื่อส่งเสริมทักษะความรู้และการให้บริการนักท่องเที่ยว
๒. จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ระเบียบกฎหมายภารกิจอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของอบต.
๓. จัดให้มีเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตยและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นประเทศเพื่อนบ้านเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวการค้าและการลงทุน
๔. จัดให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย/หอกระจายข่าวภายในหมู่บ้านและตำบลอย่างทั่วถึงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ: ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวและบริการในท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่นและเป็นการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชากรในท้องถิ่นมีการทำธุรกิจในด้านการท่องเที่ยวและบริการเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้ต่อหัวต่อคนเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาและจัดให้มีการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้าการลงทุนการเที่ยวเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของอบต. ให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารกิจการตามภารกิจด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อยโปร่งใสและเป็นธรรมสูงสุด

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคมเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น
๕. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีประสิทธิภาพและสามารถใช้งานได้เกิดประโยชน์

สูงสุด

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในอบต.
๓. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของอบต.
๔. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาต้นระบบการบริหารจัดการที่ดี

๕. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ “ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับ ส่วนระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไป คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด เพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ของตำแหน่ง น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ตำแหน่งที่ ใช้ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น” ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค)ระดับสูง

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและ อัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภท เดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับ เดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

"การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการ รักษา วินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะ กรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๐ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงาน รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงาน รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม

(EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

- ๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)
- ๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ต

เวิร์ก (Network)

- ๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้
อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงาน
ส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล ๒.๓.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑.๒ ทักษะการประสานงาน

๒.๑.๓ ทักษะการในการสืบสวน

๒.๑.๔ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๕ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๖ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๗ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๘ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด ดังนี้

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๓ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิด ประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๓.๑.๑.๔ ความบริการเป็นเลิศ

๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภท บริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำ ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภท และ สามารถ ระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมีอาชีพ
- ๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและ ำเนินการเชิงรุก
- ๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๓.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

๖. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา

บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) แยกตามสำนัก/กอง ดังนี้

๑) อัตรากำลัง นักบริหารท้องถิ่น

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๒	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๒) อัตรากำลัง สำนักปลัด

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
๒	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)
๓	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล
๔	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร
๖	๒๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข
๗	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ
๘	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถขยะ
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง

๑) อัตรากำลัง สำนักปลัด (ต่อ)

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน
๒	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง

๒) อัตรากำลัง กองคลัง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
๒	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)
๓	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี
๔	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง
๕	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ
๖	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓) อัตรากำลัง กองช่าง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างx
๒	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา
๓	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา
๔	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน

๕) อัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)
๒	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา
๓	๒๖-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๔	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๖๘	ครู
๕	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๖๙	ครู
๖	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๖๖	ครู
๗	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๓	ครู
๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๑	ครู
๙	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๖๗	ครู
๑๐	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๐	ครู
๑๑	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗๒	ครู
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๖) อัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
๒	๒๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน
๓	๒๖-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร
๔	๒๖-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๕	๒๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

๗) อัตราค่าจ้าง หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน

6.แผนการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1. งานแผนกลยุทธ์และระบบบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง	1.1 จัดทำแผนกลยุทธ์หลักที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง	-					สำนักปลัด
	1.2 บริหารงานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ตามแนวทาง (HR Scorecard)	-					สำนักปลัด
	๑.๓ บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	-					สำนักปลัด
	๑.๔ พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง เช่น การให้ ผู้รับบริการเอกสารผ่านระบบออนไลน์	-					สำนักปลัด
	๑.๕ บริหารจัดการระบบงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง	-					สำนักปลัด
๒. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒.๑ จัดกิจกรรมสร้างสมดุลและดูแลทรัพยากรชีวิตกับการทำงาน เช่น - กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ - กิจกรรมการออกกำลังกาย - กิจกรรมเพื่อสังคม	-					สำนักปลัด กองการศึกษา
	๒.๒ กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ กำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล	๑๐,๐๐๐					สำนักปลัด

๗.แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์หมากแข้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	สำนักปลัด
๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	๑.๑ โครงการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Well-being Program)	๑๐,๐๐๐.๐๐	=====	=====	=====	=====	สำนักปลัด
	๑.๒ โครงการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท และมีพื้นที่ส่วนตัวที่เหมาะสม	๓๐,๐๐๐.๐๐			=====	=====	กองช่าง
	๑.๓ โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Culture Project)	๑๐,๐๐๐.๐๐	=====	=====	=====	=====	สำนักปลัด
	๑.๔ โครงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัย (Safe & Friendly Workplace Project)	๑๐,๐๐๐.๐๐	=====	=====	=====	=====	กองช่าง
	๑.๕ โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ (Employee Engagement & Innovation Program)	-	=====	=====	=====	=====	สำนักปลัด
๒. บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด	๒.๑ โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร (Competency Development Program)	๑๕๐,๐๐๐.๐๐	=====	=====	=====	=====	สำนักปลัด
	๒.๒ โครงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning & Innovation Culture)	๒๐,๐๐๐.๐๐		=====	=====		สำนักปลัด
	๒.๓ โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development Program)	๒๐,๐๐๐.๐๐			=====	=====	สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	สำนักปลัด
	๒.๔ โครงการสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน (Employee Engagement & Well-being Program)	-			—————	—————	สำนักปลัด
๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๓.๑ โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานและขั้นสูง (Digital Skills Training Program)	๒๐,๐๐๐.๐๐		—————			สำนักปลัด
	๓.๒ โครงการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation Program)	๒๐,๐๐๐.๐๐			—————	—————	สำนักปลัด
	๓.๓ โครงการพัฒนาด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ	๒๐,๐๐๐.๐๐	—————				สำนักปลัด
	๓.๔ โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology Program)	๓๐,๐๐๐.๐๐	—————	—————	—————	—————	สำนักปลัด
	๓.๕ โครงการพัฒนาด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	๒๐,๐๐๐.๐๐		—————			สำนักปลัด
	รวม	๓๖๐,๐๐๐.๐๐					

๙. การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ประกอบด้วย

๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๙) นักรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าดอกคำ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำทราบ

๑๐. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการก้จตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็น เหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความ จำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ