



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ
เรื่อง แผนบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีกรอบ แนวทาง และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงต้องจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น โดยกรอบ แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ กำหนดขึ้นตามแนวทางของระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

นายจรล ทาสีทะ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม ผ่านการสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากร
ด้วยหลักการ “การสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากร”

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ
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 จึงถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ จึงได้กำหนดการบริหารและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้ใน แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรราย บุคคลเป็นวิธีการหนึ่งให้บุคลากรได้พัฒนา ชีตสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วย เครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	๓ - ๑๐
๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๑๑ - ๑๓
๕. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๔ - ๑๘
๖. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา	๒๑ - ๒๔
๗. แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๕ - ๒๘
๘. การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	๒๙
๙. บทสรุป	๒๙

๑. หลักการและเหตุผล

หลักการ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุค เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรบริหารส่วนตำบลค่าแก้วจึงกำหนดหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

๒) การยกระดับสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และทักษะอิจิทัส

สูงสุด

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร

๔) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์

เหตุผล

๑) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๔) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบ ทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลค่าแก้วมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๒. วัตถุประสงค์

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลค่าแก้วมีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

๒.๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

๒.๒ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กร สู่ความสำเร็จ

๒.๓ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

๒.๔ ยกย่องระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมา ใช้ประโยชน์สูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

๓.๓ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ 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 มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหาร ส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแล การจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรม

ให้แก่

ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้
ตาม
ความจำเป็นและสมควร

(อนุ (๘) (๙) ของมาตรา ๖๗ เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒)

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบล 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 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กร ปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจาย
อำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้ การกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ กำหนดให้องค์การ
บริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของ ประชาชนใน ท้องถิ่น
ของตนเอง ตามมาตรา ๕ ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

- (๔) การสาธารณสุขโรค 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 และ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศ กำหนด

๓.๓ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

๓.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒) ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลัก วิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓) วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

๑) สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วน

๒) ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. ๒๕๓๘ พระราชบัญญัติชุด ดิน ถมดิน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. บริหารส่วนตำบล

๓) ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน

๔) สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ขุดเจาะถนน

๕) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๖) ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๗) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การ

๓.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและ ราษฎรในพื้นที่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย ภารกิจรอง

๔) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๕) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๖) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๓.๓.๓ ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- ๑) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง
- ๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิกให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวของนักท่องเที่ยว

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) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- บริหารส่วน
- ๔) ค่าเงินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การ

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) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตาม
นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง

๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิกให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่
รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๓.๓.๗ ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

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

๒) สสำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อ
แก้ไขปัญหา

๓) สสำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ
งบประมาณ บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ

๔) สสำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕) สํารวจข้อมูลประชากรสําคัญ/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกําหนดแผนงาน/
โครงการ/กิจกรรมแกั ในแผนพัฒนาองคการบริหารสวนตําบล

ภารกิจรอง

๑) ตําเนินตามนโยบายรัฐบาลดานการตําเนินงานดานสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพ
ถัวหน้า

๒) ตําเนินงานดานกองทุนประกันสุขภาพ

๓) สงเสริมและสนับสนุนใหประชาชนตระหนักถึงความสําคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย

๔) สงเสริมและสนับสนุนใหประชาชนมีการรวมกลุมดูแลสุขภาพของประชาชนและการใชปญญา
ชาวบ้าน

๓.๓.๘ ดานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดลอม

ภารกิจหลัก

๑) สงเสริมและสนับสนุนใหประชาชนมีจิตสํานึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ
และ สิ่งแวดลอม

๒) สงเสริมใหมีระบบจัดเก็บขยะในทองถิ่น

๓) จัดสร้างสถานที่กําจัดขยะที่เป็นขององคการบริหารสวนตําบล รวมทั้งมีระบบการ
กําจัด มี

คุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑) บํารุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ

๒) บํารุงดูแลรักษาต้นไม้สวนนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง

๓) ใหคําปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใชน้ำอยางคุ่มค่า

๔) ใหคะแนะนํากการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกําจัดวัชพืช

๓.๓.๙ ดานการศึกษาและวัฒนธรรม

ภารกิจหลัก

๑) บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองคการบริหารสวนตําบลทําตอกคํา ทั้ง
การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย

นายรับผิดชอบ

๒) สงเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนใน
เขตพื้นที่

๓) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหาร ส่วน ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา 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 เป็นค่าตอบแทนเงิน

ประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ ศูนย์

๓.๓.๑๐ ด้านการบริหารจัดการ

ภารกิจหลัก

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง

๒) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพสามารถรับรู้ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๔) ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมและ

๒) ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓.๑๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

- ๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- ๓) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๔) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการ

แก้ไขปัญหาสังคม

- ๕) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และ

นอก

- ๖) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน มาปนสถานที่ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- ๑) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- ๒) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์การบริหารและการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

"เป็นองค์กรที่มีการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ภายใต้ธรรมมาภิบาล

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) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขและดูแลสุขภาพปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๘) สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ รวมทั้ง ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๘) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยปิดหลักเศรษฐกิจ พอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของประชาชน

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 โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๑๕) รมรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อส่วนราชการในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำและป่าไม้

๔.๓ เป้าประสงค์

๑) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๔) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

๕) เพื่อพัฒนาให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

๖) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานทั้งยังสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการคมนาคมขนส่งด้านความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนการพัฒนาประบบน้ำที่เพียงพอเพิ่มมากขึ้น

๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

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

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
ยุทธศาสตร์ที่รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การ
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับย่อยเช่นบุคคล ครอบครัว
และระดับกลุ่มชุมชนในท้องถิ่นให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริมเกิดการรวมกลุ่มเพื่อการค้าในรูปแบบ ของสหกรณ์
หรือตลาดเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและ
แก้ไขปัญหาความยากจนของหมู่บ้านหรือชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชากรที่ว่างงานลดลง
๒. จำนวนประชากรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่ม มูลค่า
ยุทธศาสตร์ที่พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การ
พัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายและเสื่อมโทรมและป้องกันการ
ทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะถูกทำลายในอนาคตและลดการเกิดปัญหาในด้านธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเยาวชนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและกิจการการค้าอันเป็นที่น่ารังเกียจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. จัดให้มีถังรองรับขยะสถานที่กำจัดขยะรถขนถ่ายขยะที่ทิ้งสิ่งปฏิกูลเตาเผาขยะ
๔. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อทำปุ๋ยชีวภาพและขยะรีไซเคิล
๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในกิจกรรม/ประเพณีและวัน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ป้องกันปัญหายาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ส่งเสริมและทํานํารุงศาสนาประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรณรงค์ป้องกันปัญหาด้านการสาธารณสุขส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็นสังคมที่พึ่งปรารถนาเป็นสังคมที่มีคุณภาพในทุกๆด้านเป็นสังคมแห่งการพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้
ท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษาศาสนาที่หาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย
๔. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของอบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการเองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน
๕. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขตอบต.
๕. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขตอบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา
ด้านการจัดระเบียบ ชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม
จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพร้อมรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของอบต. ให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในตำบลให้มีความทันสมัยและเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ใน
ตำบลส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการเรียนรู้ในระบบที่มีประสิทธิภาพและมีวิสัยทัศน์เพื่อใช้เป็นแนวทางใน
การดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและพร้อมรับในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น
๒. ประชาชนมีวิสัยทัศน์แนวคิดที่เปิดกว้างและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนมีการพัฒนาศักยภาพด้านข้อมูลข่าวสารพร้อมรับในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ในการพัฒนา

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

ต่ำลงอย่างทั่วถึงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคม
คุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ:
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา
ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้า
สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและการบริการในท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่นและเป็นการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่นให้เป็น
ที่รู้จักแพร่หลาย

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชากรในท้องถิ่นมีการทำธุรกิจในด้านการท่องเที่ยวและการบริการเพิ่มมากขึ้น
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้ต่อหัวต่อคนเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาและจัดให้มีการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ
พัฒนาด้านการค้าการลงทุนการเที่ยวเที่ยวและกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของอบต. ให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารกิจการตามภารกิจด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วน
ตำบลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโปร่งใสและเป็นธรรม
สูงสุด

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

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

ประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ในการพัฒนา

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

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนา ด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

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 ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(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 เดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้ เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการ รักษา วินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิด โอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะ กรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลง วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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) และเน็ตเวิร์ก (Network)

๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้

อย่าง

นอมนายงานละ ๗ คั้น

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 พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๔ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล ๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๒.๑.๓ ทักษะการ
ประสานงาน ๒.๑.๒ ทักษะการในการสืบสวน

๒.๑.๓ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๔ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๕ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๖ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๗ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
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 จำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำ ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้อง ตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓.๑.๒.๑ 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 การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- 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 การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง
- ๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

6. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา

บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) แยกตามสำนัก/กอง ดังนี้

1) อัตรากำลัง นักบริหารท้องถิ่น

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
2	26-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

2) อัตรากำลัง สำนักปลัด

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
2	26-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล
3	26-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
4	26-3-01-3105-001	นิติกร
5	26-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข
6	26-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ
7	26-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถขยะ
13	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์
14	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถขยะ
15	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานประจำรถขยะ
16	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง
17	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง
18	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานดับเพลิง

2) อัตรากำลัง สำนักปลัด (ต่อ)

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
18	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง
19	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำรถขยะ
20	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำรถขยะ
21	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน

3) อัตรากำลัง กองคลัง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง
2	26-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง
3	26-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
4	26-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ
5	26-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
10	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน
11	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน

4) อัตรากำลัง กองช่าง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง
2	26-3-05-4701-001	นายช่างโยธา
3	26-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา
4	26-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง
5	26-3-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
10	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ
11	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ
12	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)
13	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)

5) อัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
2	26-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา
3	26-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
4	26-3-08-6-6-00161	ครู
5	26-3-08-6-6-00164	ครู
6	26-3-08-6-6-00165	ครู
7	26-3-08-6-6-00163	ครู
8	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
9	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)








6) อัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
2	26-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน
3	26-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
4	26-3-11-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

7) อัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน

6. แผนการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	สำนักปลัด
1. งานแผนกลยุทธ์และระบบบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	1.1 จัดทำแผนกลยุทธ์หลักที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	-					สำนักปลัด
	1.2 บริหารงานด้านการบริหารบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ตามแนวทาง (HR Scorecard)	-					สำนักปลัด
	1.3 บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	-					สำนักปลัด
	1.4 พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ เช่น การให้ ผู้รับบริการเอกสารผ่านระบบออนไลน์	-					สำนักปลัด
	1.5 บริหารจัดการระบบงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ	-					สำนักปลัด
2. งานสวัสดิการและการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.1 จัดกิจกรรมสร้างสมดุลและดูแลสุขภาพชีวิตกับการทำงาน เช่น - กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ - กิจกรรมการออกกำลังกาย - กิจกรรมเพื่อสังคม	20,000					สำนักปลัด กองการศึกษา
	2.2 กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ กำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล	10,000					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	สำนักปลัด
3. งานบริการอัตรากำลังและงาน บริหารจัดการทั่วไป	3.1 เตรียมพิธีการ	10,000.00					สำนักปลัด
	3.2 อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร	10,000.00					สำนักปลัด
	3.3 จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่ม สำหรับ รับรองผู้เยี่ยมชม ศึกษาดูงานภายในสำนักงาน	10,000.00					สำนักปลัด
	3.4 ประสานและบริหารจัดการกรณีที่มีหน่วยงานอื่น ขอรับการสนับสนุนวิชาการจากพนักงานส่วนตำบล เช่น วิทยากร บรรยาย ผู้แทนในคณะกรรมการต่างๆ	-					สำนักปลัด
รวม		60,000.00					

7. แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	สำนักปลัด
1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	1.1 โครงการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Health & Well-being Program)	10,000.00					สำนักปลัด
	1.2 โครงการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท และมีพื้นที่ส่วนตัวที่เหมาะสม	50,000.00					กองช่าง
	1.3 โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Culture Project)	20,000.00					สำนักปลัด
	1.4 โครงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัย (Safe & Friendly Workplace Project)	20,000.00					กองช่าง
	1.5 โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ (Employee Engagement & Innovation Program)	0.00					สำนักปลัด
2. บริหารจัดการศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด	2.1 โครงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากร (Competency Development Program)	100,000.00					สำนักปลัด
	2.2 โครงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning & Innovation Culture)	20,000.00					สำนักปลัด
	2.3 โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development Program)	30,000.00					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	สำนักปลัด
	2.4 โครงการสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน (Employee Engagement & Well-being Program)	0.00			—————	—————	สำนักปลัด
3. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	3.1 โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานและขั้นสูง (Digital Skills Training Program)	30,000.00		—————	—————	—————	สำนักปลัด
	3.2 โครงการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation Program)	30,000.00			—————	—————	สำนักปลัด
	3.3 โครงการพัฒนาด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ	35,000.00	—————	—————			สำนักปลัด
	3.4 โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology Program)	40,000.00	—————	—————	—————	—————	สำนักปลัด
	3.5 โครงการพัฒนาด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	20,000.00		—————	—————		สำนักปลัด
	รวม	405,000.00					

๙. การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ประกอบด้วย

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

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

๑๐. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็น เหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความ จำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ