


# แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา**
**อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ**



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา**
**เรื่อง แผนบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

---

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีกรอบ แนวทาง และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงต้องจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น โดยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา กำหนดขึ้นตามแนวทางของระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐบาล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

# คำนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่ เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการรัฐแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๒ จึงกำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ มีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงได้กำหนดการบริหารและการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรราย บุคคลเป็นวิธีการหนึ่งให้บุคลากรได้พัฒนาขีดสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา | ๓ - ๑๐ |
| ๔. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล | ๑๑ – ๑๓ |
| ๕. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๑๔ – ๑๘ |
| ๖. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา | ๑๙ – ๒๑ |
| ๗. แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | ๒๒ - ๒๓ |
| ๘. แผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๒๔ - ๒๕ |
| ๙. การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร | ๒๖ |
| ๑๐. บทสรุป | ๒๖ |

## ๑. หลักการและเหตุผล

**หลักการ**

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจึงกำหนดหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้:

**๑) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้** เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

**๒) การยกระดับสมรรถนะ** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล

**๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน** เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร

**๔) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร** เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

**เหตุผล**

**๑) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม** ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ** เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๓) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน** จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

**๔) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool)**จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบทอดตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

## ๒. วัตถุประสงค์

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

**๒.๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร** ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

**๒.๒ เสริมสร้างภาวะผู้นำ** ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

**๒.๓ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง** โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

**๒.๔ ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล** ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๒.๕ บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร** อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

## ๓. อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

**๓.๑ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗**

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

**มาตรา** ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

**มาตรา ๖๗** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยบ การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

**มาตรา ๖๘** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนใน ท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา ๑๖ ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา**

**๓.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

ภารกิจหลัก

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒) ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลักวิชาการเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

๓) วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขต การควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

๑) สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน

๒)ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติขุดดินถมดินพ.ศ. ๒๕๔๓ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน

๔) สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ขุดเจาะถนน

๕) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๖) ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๗) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

**๓.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

ภารกิจหลัก

๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

๑) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๒) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๓) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

**๓.๓.๓ ด้านการท่องเที่ยว**

ภารกิจหลัก

๑) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง

๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

**๓.๓.๔ ด้านสาธารณสุข**

ภารกิจหลัก

๑) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕

๒) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไข

๓) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/ บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ

๔). สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๒) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย

๔) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วน

**๓.๓.๕ ด้านเศรษฐกิจ**

ภารกิจหลัก

๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จดทะเบียนกลุ่มอาชีพ

๒) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่

๓) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

๑) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ

๒) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๓) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

**๓.๓.๖ ด้านการท่องเที่ยว**

ภารกิจหลัก

๑) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง

๒) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๓) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

**๓.๓.๗ ด้านสาธารณสุข**

ภารกิจหลัก

๑) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๒) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

๓) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ

๔) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

๑) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๒) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ปัญญาชาวบ้าน

**๓.๓.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ภารกิจหลัก

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น

๓) จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

๑) บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ

๒) บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง

๓) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

๔) ให้คะแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

**๓.๓.๙ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม**

ภารกิจหลัก

๑) บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย

๒)ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๓) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน . ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๔) รณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

๕) การเบิกจ่ายเงินภารกิจการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จำนวน ๓ ศูนย์

ภารกิจรอง

๑) ปลูกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ

๒) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓) ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน

๔) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๕) ประสานงานกับจังหวัด เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นค่าตอบแทน เงินประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ ศูนย์

**๓.๓.๑๐ ด้านการบริหารจัดการ**

ภารกิจหลัก

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง

๒) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

๓)ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๔)ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาสมและ

๒) ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

**๓.๓.๑๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

**การกิจหลัก**

๑) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง

๒) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน

๓) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม

๕) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบ

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 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) สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘) สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๙) ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐) พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยว และการกีฬา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๑) จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

๑๒) เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๑๓) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๑๔) สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๑๕) รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อส่วนราชการในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำและป่าไม้

**๔.๓ เป้าประสงค์**

๑) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

๓) ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๔) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

๕) เพื่อพัฒนาให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

๖) เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

**พันธกิจ** บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

**เป้าประสงค์**เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานทั้งยังสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่งด้านความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานและปลอดภัยเพิ่มขึ้น

๒.จำนวนการพัฒนาระบบน้ำที่เพียงพอเพิ่มมากขึ้น

๓.จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑.ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนทางเท้าทางระบายน้ำและสะพาน

๒.พัฒนาระบบจราจร

๓.พัฒนาน้ำทั้งระบบ

๔.จัดให้มีระบบไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะหมู่บ้าน/ชุมชน

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ:ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่๔รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ:ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**พันธกิจ** สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

**เป้าประสงค์**เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับย่อยเช่นบุคคล ครอบครัวและระดับกลุ่มชุมชนในท้องถิ่นให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริมเกิดการรวมกลุ่มเพื่อการค้าในรูปของสหกรณ์หรือตลาดเพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของหมู่บ้านหรือชุมชนให้บรรลุวัตถุประสงค์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.จำนวนประชากรที่ว่างงานลดลง

๒.จำนวนประชากรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๓.จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑.พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร

๒.ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่ายุทธศาสตร์ที่๒พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**พันธกิจ** อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**เพื่อพัฒนาฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายและเสื่อมโทรมและป้องกันการทำลายธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะถูกทำลายในอนาคตและลดการเกิดปัญหาในด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.จำนวนครัวเรือนที่ให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

๓.จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบัญญัติตำบล

๔.ปริมาณขยะเฉลี่ยในพื้นที่ลดลง

๕.จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑.สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเยาวชนร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและกิจการการค้าอันเป็นที่น่ารังเกียจในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓.จัดให้มีถังรองรับขยะสถานที่กำจัดขยะรถขนถ่ายขยะที่ทิ้งสิ่งปฏิกูลเตาเผาขยะ

๔.ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อทำปุ๋ยชีวภาพและขยะรีไซเคิล

๕.ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในกิจกรรม/ประเพณีและวันสำคัญต่างๆ

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่๓พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่๕การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**พันธกิจ** ป้องกันปัญหายาเสพติดพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรในท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนาประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นรณรงค์ป้องกันปัญหาด้านการสาธารณสุขส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

**เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนาเป็นสังคมที่มีดุลยภาพในทุกๆด้านเป็นสังคมแห่งการพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑.จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่างๆเพิ่มขึ้น

๒.จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓.จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

๔.จำนวนสถิติในการจับกุมเรื่องยาเสพติดในตำบลลดลง

๕.สถิติผู้เจ็บป่วยและโรคระบาดต่างๆลดลง

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑.ส่งเสริมการศึกษาศาสนากีฬาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๓.ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดยาเสพติด

๔.อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่นเพื่อดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของอบต.ในกรณีที่อบต.ไม่สามารถดำเนินการเองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน

๕.จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขตอบต.

๖.จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขตอบต.

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ:ยุทธศาสตร์ที่๓การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่๖การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี 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:ยุทธศาสตร์ที่๓การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยยุทธศาสตร์ที่๘การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและการบริการในท้องถิ่น**

**พันธกิจ** ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

**เป้าประสงค์** เพื่อเป็นการสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่นและเป็นการประชาสัมพันธ์ท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย

**ตัวชี้วัดเป้าประสงค์**

๑. จำนวนประชากรในท้องถิ่นมีการทำธุรกิจในด้านการท่องเที่ยวและการบริการเพิ่มมากขึ้น

๒. จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๓. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้ต่อหัวต่อคนเพิ่มมากขึ้น

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาและจัดให้มีการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ:ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้าการลงทุนการเที่ยวเที่ยวและกีฬา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**

**พันธกิจ** ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของอบต.ให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้

**เป้าประสงค์** เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารกิจการตามภารกิจด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโปร่งใสและเป็นธรรม

**ตัวชี้วัดเป้าประสงค์**

๑.จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคมเพิ่มมากขึ้น

๒.จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

๓.ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕.จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีประสิทธิภาพและสามารถใช้งานได้เกิดประโยชน์สูงสุด

**กลยุทธ์ในการพัฒนา**

๑.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในอบต.

๓.ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของอบต.

๔.ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

## ๕. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธนวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วนระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด 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 และระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตดต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

“การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่องโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย”

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและแระเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ

๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

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) ซอฟแวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)

๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล

๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน

๒.๑.๔ ทักษะการในการสืบสวน

๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงำนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 บริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก

๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจักการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

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

๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

## ๖. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา

**บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) แยกตามสำนัก/กอง ดังนี้**

**๑)อัตรากำลัง นักบริหารท้องถิ่น**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) |

**๒)อัตรากำลัง สำนักปลัด**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) |
| ๒ | ๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล |
| ๓ | ๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๔ | ๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร |
| ๕ | ๒๖-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน |
| ๖ | ๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๗ | ๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๘ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |
| ๑๐ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๑๑ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานขับรถยนต์ |
| ๑๒ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์ |
| ๑๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | นักการภารโรง |
| ๑๔ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานดับเพลิง |
| ๑๕ | พนักงานจ้างทั่วไป | ยาม |

**๓) อัตรากำลังกองคลัง**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) |
| ๒ | ๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี |
| ๓ | ๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง |
| ๔ | ๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ |
| ๕ | ๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๐ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๖ | ๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๘ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ |
| ๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๑๐ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| ๑๑ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานขับรถยนต์ |
| ๑๒ | พนักงานจ้างทั่วไป | คนงาน |

**๔)อัตรากำลังกองช่าง**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) |
| ๒ | ๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา |
| ๓ | ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา |
| ๔ | ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ | เจ้าพนักงานประปา |
| ๕ | ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า |
| ๖ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา |
| ๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า |
| ๘ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๑๐ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๑๑ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๑๒ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๑๓ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานผลิตน้ำประปา |
| ๑๔ | พนักงานจ้างทั่วไป | คนงาน |
| ๑๕ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า) |

**๕)อัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) |
| ๒ | ๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข |
| ๓ | ๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ | นักวิชาการสุขภิบาล |
| ๔ | ๒๖-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๕ | ๒๖-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| ๖ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ |
| ๘ | พนักงานจ้างทั่วไป | คนงาน |

**๖)อัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

| ลำดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง |
|---|---|---|
| ๑ | ๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) |
| ๒ | ๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา |
| ๓ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๒๗ | ครู |
| ๔ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๒๙ | ครู |
| ๕ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๐ | ครู |
| ๖ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๑ | ครู |
| ๗ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๒ | ครู |
| ๘ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๓ | ครู |
| ๙ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๕ | ครู |

| | | |
|---|---|---|
| ๑๐ | ๒๖๓๐๘๖๖๐๐๑๓๖ | ครู |
| ๑๑ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา |
| ๑๒ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| ๑๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๔ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๕ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๖ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๗ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๘ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๑๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๐ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๑ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๒ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๓ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๔ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๕ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) |
| ๒๖ | พนักงานจ้างทั่วไป | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) |
| ๒๗ | พนักงานจ้างทั่วไป | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) |
| ๒๘ | พนักงานจ้างทั่วไป | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) |

**๗.)อัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายใน**

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

๗. แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑ | การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๒ | การดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๓ | การดำเนินการรับโอน ให้โอนและย้ายพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๔ | การดำเนินการเกี่ยวกับลาออกจากราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๕ | การทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของพนักงานส่วนตำบล | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | | | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๖ | การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |

๘. แผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

| ลำ.ดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑ | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงาน (ส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานมหาวิทยาลัยผู้จัดการฝึกอบรมมีหนังสือแจ้งหลักสูตรมา) | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการหน้า ๑๑/๘๒ จำนวน ๒๗๐,๐๐๐ บาท | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๒ | โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การป้องกันปราบปรามการทุจริต | ตั้งในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ หมวดค่าดำเนินงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับโคหน้า ๑๒/๘๒ จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๓ | กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | | | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๔ | กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๕ | กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | → | → | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๖ | จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | → | → | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๗ | การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | | | → | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๘ | กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๙ | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM ) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๑๐ | จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM ) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๑๑ | กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน) | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | | | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลาในการดำเนินการ | แผนการดำเนินงาน | | | | หน่วยงานผู้รับผิดชอบ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ | | |
| ๑๒ | ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | | | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| ๑๓ | กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน | ไม่ได้ใช้งบประมาณ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗๘– ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ | → | → | → | → | สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่ | |
| | **รวมงบประมาณที่ใช้ (บาท)** | **๒๙๐,๐๐๐.๐๐** | | | | | | | |

## ๙. การติดตามและประเมนผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำแก้ว ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗) หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๘) หน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๙) นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำแก้ว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาทราบ

## ๑๐. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคำแก้ว สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ