



แผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

เรื่อง แผนบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

.....

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีกรอบ แนวทาง และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงต้องจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขึ้น โดยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดขึ้นตามแนวทางของ ระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาตินโยบายของรัฐบาล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๖๙ และข้อ ๒๗๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนาแสง ได้ดกเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

คำนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการรัฐแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง และการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 15 และมาตรา 25 ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 ข้อ 269 และข้อ 272 จึงกำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการ มีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิต มี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้กำหนดการบริหารและการพัฒนาบุคลากร รายบุคคลไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรโดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นวิธีการ หนึ่งให้บุคลากรได้พัฒนาขีดสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของ องค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนา บุคลากรขึ้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1.หลักการและเหตุผล	1
2.วัตถุประสงค์	2
3.อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง	3
4.วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	4
5.สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น	15
6.กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา	19
7.แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	22
8.แผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	26
9.การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร	30
10.บทสรุป	30

1. หลักการและเหตุผล

หลักการ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรบริหารส่วนตำบลนาแสงจึงกำหนดหลักการในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- 1) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การยกระดับสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นทั้งด้านการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล
- 3) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร
- 4) การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ประโยชน์สูงสุด

เหตุผล

- 1) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การสร้างความผูกพันและความสุขในการทำงาน จะช่วยลดการลาออกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
- 4) การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Pool) จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนสืบต่อตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรให้เติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสม

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหุ้มมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน ทั้งทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ และทักษะดิจิทัล เพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

๒.วัตถุประสงค์

แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

2.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม

2.2 เสริมสร้างภาวะผู้นำ ในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.3 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยส่งเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากร

2.4 ยกระดับทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 บริหารจัดการศักยภาพบุคลากร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

๓.อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

3.1 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีขอบข่ายงานที่กว้างขวางอีกทั้ง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

[อนุ (8) (9) ของมาตรา 67 เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542]

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- (5) ให้อำนาจและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

[อนุ (12) (13) ของมาตรา 68 เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542]

3.2 อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในฐานะที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง รัฐก็ต้องกระจายอำนาจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (2) การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (4) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (5) การสาธารณูปการ
- (6) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (9) การจัดการศึกษา

- (10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (13) การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (14) การส่งเสริมกีฬา

- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (17) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (20) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (22) การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- (23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสถานอื่นๆ

- (24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

- (25) การผังเมือง
- (26) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- (27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (28) การควบคุมอาคาร
- (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

- (31) กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

๓.๓ การกิจหลัก และการกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

3.3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ
- 2) ปฏิบัติการควบคุมอาคารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ตรงตามหลักวิชาการเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- 3) วางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชน เช่น การจัดระเบียบชุมชน การแบ่งเขตการควบคุม การจราจร

ภารกิจรอง

- 1) สำรวจ แก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วน

- 2) ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติที่ดินดิน พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2542

- 3) ประสานกับการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อขยายเขตประปาโดยใช้จ่ายจากเงินอุดหนุน

- 4) สำรวจแนวการประปาภูมิภาคเพื่ออนุญาตให้ขุดเจาะถนน

- 5) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า

- 6) ให้คำแนะนำการจัดระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

- 7) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

3.3.2 ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

- 1) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

- 1) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- 3) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

3.3.3 ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง
- 2) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเชรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- 1) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

3.3.4 ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

- 1) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535
- 2) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อแก้ไข
- 3) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/ บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ
- 4) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- 5) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- 1) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- 2) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- 4) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วน

3.3.5 ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก

- 1) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพ และราษฎรในพื้นที่
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

- 1) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- 3) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม

3.3.6 ด้านการท่องเที่ยว

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมือง
- 2) พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิคให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- 3) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะศิลปะล้านนาให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- 1) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

3.3.7 ด้านสาธารณสุข

ภารกิจหลัก

- 1) สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหาตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535
- 2) สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อแก้ไขปัญหา
- 3) สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปีเพื่อวางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากร และระยะเวลาดำเนินการ
- 4) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- 5) สำรวจข้อมูลประชากรสัตว์/แหล่งที่อยู่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมแก้ไขในแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- 1) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- 2) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ปัญญาชาวบ้าน

3.3.8 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2) ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น
- 3) จัดสร้างสถานที่กำจัดขยะที่เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งมีระบบการกำจัดที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ภารกิจรอง

- 1) บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
- 2) บำรุงดูแลรักษาต้นไม้สนามหญ้าบริเวณถนนและไหล่ทาง
- 3) ให้คำปรึกษาต่อเกษตรกรเรื่องการวางแผนการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า
- 4) ให้คำแนะนำการจัดการระบบน้ำไหลบนดินและกำจัดวัชพืช

๓.๓.๙ ด้านการศึกษาและวัฒนธรรมภารกิจหลัก

1) บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย

2) ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่

รับผิดชอบ

3) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วน

. ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

4) รมรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน

ภารกิจรอง

1) ปลูกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็ก

และเยาวชนแห่งชาติ

2) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

3) ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัดผลประเมินผลกิจกรรมเยาวชน

4) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

3.3.10 ด้านการบริหารจัดการภารกิจหลัก

1) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง

2) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

3) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้

ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

4) ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- 1) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมและ
- 2) ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3.11 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจหลัก

- 1) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- 2) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- 3) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- 4) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

สังคม

- 5) สนับสนุนส่งเสริมด้านการศึกษาของเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นทั้งในระบบ และนอกระบบ
- 6) พัฒนาปรับปรุงด้านสุสาน มาบนาสถานให้ได้มาตรฐาน

ภารกิจรอง

- 1) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- 2) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด

4. วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

“มุ่งความเป็นเลิศของงาน บริการอยู่เป็นนิจ เศรษฐกิจพอเพียงประสานเครือข่าย ชุมชน พัฒนาคนให้อยู่ดี กินดี”

4.2 พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. เน้นการจัดระบบสาธารณูปการ และสาธารณูปโภคที่เพียงพอ มีคุณภาพ และได้ มาตรฐาน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายการให้สวัสดิการดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ฯลฯ
3. เน้นการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีรายได้พอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
5. สนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
6. พัฒนาการบริหารงานด้านบุคลากร การจัดเก็บภาษี การให้บริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
7. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักถึงการมีส่วนร่วม และเข้าใจในหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
8. เน้นการบริหารจัดการ และการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.3 เป้าประสงค์

1. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคเพียงพอ มีคุณภาพ และได้ มาตรฐาน
2. ประชาชนใช้ชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีรายได้พอเพียง มีเศรษฐกิจที่มั่นคง
3. มีระบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ
4. ประชาชนมีการศึกษาดี มีการสืบทอดศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
5. สังคมมีความเข้มแข็ง อยู่ดี มีสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
7. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี

4.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

4.4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมพัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/น้ำประปา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

4.4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ 3 ส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการสังคม

4.4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และความสงบ

กลยุทธ์ที่ 1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลดอุบัติเหตุจราจรทางบก

กลยุทธ์ที่ 2 การป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหายาเสพติด

4.4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีการเล่นกีฬานันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจและจัดให้มีสถานที่ ที่เหมาะสมอย่างพอเพียง

4.4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.4.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนและจัดกิจกรรมงานทางด้านศาสนา

ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และวันสำคัญของชาติ

4.4.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3 แนวทางการพัฒนางานด้านระบบบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณ

5. สมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557

“ข้อ 4/1 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วนระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ 4/2 ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค)ระดับสูง

(2) ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค)ระดับสูง

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค)ระดับสูง

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด "การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด"

"การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย"

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2557

1. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.1 ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 21 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

1.1.2 ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

1.1.3 ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

1.1.4 ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

1.1.5 ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

1.1.6 ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

1.1.7 ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

1.1.8 ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

1.1.9 ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (EIA)

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

1.1.10 ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

1.1.11 ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

- 1.1.12 ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- 1.1.13 ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- 1.1.14 ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- 1.1.15 ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 1.1.16 ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- 1.1.17 ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- 1.1.18 ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- 1.1.19 ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- 1.1.20 ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)

1.1.21 ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

1.2 การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

- 1.2.1 สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 7 ด้าน
 - 1.2.2 สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 7 ด้าน
 - 1.2.3 สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 5 ด้าน
 - 1.2.4 สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน
- 1.3 การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

2. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2.1 ทักษะที่จำเป็นในสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 9 ด้าน ดังนี้

- 2.1.1 ทักษะการบริหารข้อมูล
- 2.1.2 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- 2.1.3 ทักษะการประสานงาน
- 2.1.4 ทักษะการในการสืบสวน
- 2.1.5 ทักษะการบริหารโครงการ
- 2.1.6 ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- 2.1.7 ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- 2.1.8 ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

2.1.9 ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

2.2 การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

2.2.1 สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 4 ด้าน

2.2.2 สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 4 ด้าน

2.2.3 สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน

2.2.4 สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ 3 ด้าน

2.3 การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

3. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1 สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

3.1.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

3.1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.1.1.2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

3.1.1.3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

3.1.1.4 ความบริการเป็นเลิศ

3.1.1.5 การทำงานเป็นทีม

3.1.2 สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภท บริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

3.1.2.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

3.1.2.2 ความสามารถในการเป็นผู้นำ

3.1.2.3 ความสามารถในการพัฒนาคน

3.1.2.4 การคิดเชิงกลยุทธ์

3.1.3 สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภท และระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 22 สมรรถนะ ดังนี้

- 3.1.3.1 การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- 3.1.3.2 การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- 3.1.3.3 การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- 3.1.3.4 การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- 3.1.3.5 การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- 3.1.3.6 การคิดวิเคราะห์
- 3.1.3.7 การบริหารความเสี่ยง
- 3.1.3.8 การบริหารทรัพยากร
- 3.1.3.9 การมุ่งความปอดภัยและการระมัดระวัง
- 3.1.3.10 การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- 3.1.3.11 การวางแผนและการจัดการ
- 3.1.3.12 การวิเคราะห์และการบูรณาการ

6. กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา

บุคลากร (พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) แยกตามสำนัก/กอง ดังนี้

1) อัตรากำลัง นักบริหารท้องถิ่น

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

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	26-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน
6	26-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7	26-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร
8	26-3-01-3601-002	นักวิชาการสาธารณสุข
9	26-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป
10	26-3-01-3101-002	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
11	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.นักทรัพยากรบุคคล
12	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
13	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
14	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.นักจัดการงานทั่วไป
15	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
16	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์
17	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ

3) อัตรากำลังกองคลัง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง
2	26-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ
3	26-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
4	26-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานธุรการ
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
7	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์

4) อัตรากำลังกองช่าง

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
2	26-3-05 3707-001	นักจัดการงานช่าง
3	26-3-05-4701-002	นายช่างโยธา
4	26-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา
5	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
6	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.นายช่างโยธา
7	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.นายช่างไฟฟ้า

5) อัตราค่าจ้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
1	26-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)
2	26-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา
3	26-3-08-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
4	26-3-08-6-6-00359	ครู
5	26-3-08-6-6-00360	ครู
6	26-3-08-6-6-00365	ครู
7	26-3-08-6600-367	ครู
8	26-3-08-6-6-00369	ครู
9	26-3-08-6-6-00370	ครู
10	26-3-08-6-6-00362	ครู
11	26-3-08-6-6-00364	ครู
12	26-3-08-6-6-00366	ครู
13	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
14	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผช.นักสันตนาการ
15	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
16	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
17	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

6) อัตราค่าจ้างหน่วยตรวจสอบภายใน

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

6.แผนการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.งานแผนกลยุทธ์ และระบบบริหาร บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบล แสง	1.1 จัดทำแผนกลยุทธ์หลักที่สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาแสง	-					สำนักปลัด
	1.2 บริหารงานด้านการบริหารบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามแนวทาง (HR Scorecard)	-					สำนักปลัด
	1.3 บริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบล เป็นต้น	-					สำนักปลัด
	1.4 พัฒนาปรับปรุง กระบวนการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เช่น การให้ผู้รับบริการเอกสารผ่านระบบ ออนไลน์	-					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.งานแผนกลยุทธ์ และระบบบริหาร บุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลนา แสง	1.5 บริหารจัดการระบบงาน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาแสง	-					สำนักปลัด
2.งานสวัสดิการและ การสร้างสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	2.1จัดกิจกรรมสร้างสมดุลและดูแล ทรัพยากรชีวิตกับการทำงาน เช่น -กิจกรรมนันทนาการต่างๆ -กิจกรรมออกกำลังกาย -กิจกรรมเพื่อสังคม	-					สำนักปลัด
	2.2 กิจกรรมเสริมสร้างพลังใจ กำลังใจ ให้แก่พนักงานส่วนตำบล	10,000					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
3.งานบริการ อัตรากำลังและงาน บริหารจัดการทั่วไป	3.1จัดเตรียมพิธีการ	10,000					สำนักปลัด
	3.2อำนวยความสะดวกและจัดเตรียม เอกสาร วัสดุ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหาร	10,000					สำนักปลัด
	3.3จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่ม สำหรับรับรองผู้เยี่ยมชม ศึกษาดูงานภายในสำนัก	10,000					สำนักปลัด

	3.4 ประสานและบริหารจัดการกรณีที่มีหน่วยงานอื่นขอรับการสนับสนุนวิชาการจากพนักงานส่วนตำบล เช่น วิทยากรบรรยาย ผู้แทนในคณะกรรมการต่างๆ	-					สำนักปลัด
รวม		40,000					

7.แผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
1.การสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการทำงาน	1.1โครงการส่งเสริมสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดี (Health &Well-being Program)	-					สำนักปลัด
	1.2 โครงการปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มี แสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเท และมี พื้นที่ส่วนตัวที่เหมาะสม	-					กองช่าง
	1.3โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน แบบยืดหยุ่น (Flexible Work Culture Project)	-					สำนักปลัด
	1.4 โครงการสร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่เป็นมิตรและปลอดภัย (Safe &Friendly Workplace project)	-					กองช่าง
	1.5 โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ ความคิดสร้างสรรค์ (Employee Engagement & Innovation Prpgram)	-					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
2.บริหารจัดการ ศักยภาพบุคลากร ได้อย่างเป็นระบบ และนำศักยภาพ ของแต่ละบุคคลมา ใช้ประโยชน์สูงสุด	2.1 โครงการพัฒนาทักษะและ สมรรถนะบุคลากร (Competency Development Program)	-					สำนักปลัด
	2.2 โครงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรม (Learning & Innovation Culture)	-					สำนักปลัด
	2.3 โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development:Program)	-					สำนักปลัด
	2.4 โครงการสร้างความผูกพันและ ความสุขในการทำงาน (Employee Engagement & Well-being Program)	-					สำนักปลัด

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรมย่อย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาการดำเนินงาน				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	
3.การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล	3.1โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐาน และขั้นสูง(Digital Skills Training Program)	-					สำนักปลัด
	3.2โครงการส่งเสริมนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Innovation Program)	-					สำนักปลัด
	3.3 โครงการพัฒนาด้านการบริหารกล ยุทธ์และการจัดการโครงการ	-					สำนักปลัด
	3.4 โครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เพื่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration Technology Program)	-					สำนักปลัด
	3.5โครงการพัฒนาด้านการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	10,000					สำนักปลัด
รวม		10,000					

9.การติดตามและประเมินผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประกอบด้วย

1)นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
2)ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
3)รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
4)ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
5)ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
6)ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
7)หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
8)นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ทราบ

10.บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆประกอบกับการกิจตามกฎหมาย และการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ