



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง
อำเภอโขกชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ Vision ในการพัฒนา

“ สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมไร้มลพิษ เศรษฐกิจดี คนมีคุณธรรม นำสังคมสงบสุข ”

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ที่ตั้งและสภาพพื้นที่

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างตั้งอยู่เลขที่ ๖๙ หมู่ ๘ ตำบลท่าอ่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากที่ว่าการอำเภอโชคชัย ประมาณ ๖ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมา ๑๕ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างมีลักษณะเป็นอาคารอเนกประสงค์สองชั้น

ตำบลท่าอ่าง เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของ อำเภอโชคชัย มีถนนสายหลักคือถนนราชสีมา-โชคชัย (หมายเลข ๒๒๔) มีพื้นที่ประมาณ ๒๙.๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๘,๓๘๘ ไร่ มีอาณาเขตดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดตำบลด่านเกวียนอำเภอโชคชัยและตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง
ทิศใต้	จดตำบลโชคชัยและตำบลพลับพลา อำเภอโชคชัย
ทิศตะวันออก	จดตำบลด่านเกวียนและตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย
ทิศตะวันตก	จดตำบลพลับพลาอำเภอโชคชัยและตำบลไชยมงคล อำเภอเมือง

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง มี ๑๐ หมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน
- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน ๓ หมู่บ้าน

การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งจะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๑ คน จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน รวมเป็น ๙ คน (ประชากรหมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๔ รวมกันเป็น ๑ หมู่ ได้สมาชิก ๑ คน)

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- สมาชิกสภา หมู่ ๑ – หมู่ที่ ๑๐

โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย ๓ ส่วนราชการ ๑ สำนัก ๑หน่วย

๑.สำนักปลัด

๒.กองคลัง

- กลุ่มงานการเงินและบัญชี
- กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๓. ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔. เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
 และการสร้างความสุขในองค์กร

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT Analysis) ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ด้านการเมืองการปกครอง

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการแข่งขันช่วงชิงอำนาจทางการเมืองในระดับต่ำทำให้เกิดความขัดแย้งในทางการเมืองอย่างรุนแรง
- มีขีดความสามารถน้อยไม่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง
- ฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารมีแนวความคิดในการพัฒนาแนวทางเดียวกัน

จุดอ่อน (Weak-W)

- ประชาชนสนใจการเมืองน้อย มีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย
- นักการเมืองท้องถิ่นมีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ (โดยเฉลี่ยไม่เกินระดับมัธยมศึกษา)
- นักการเมืองท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนเองน้อย
- การบริหารยังมีค่านิยมแบบอำมาตยาธิปไตย (Bureaucracy) ข้าราชการ ผู้บริหารเป็นนาย ชาวบ้าน เป็นบ่าว
- การรวมกลุ่มของกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) กลุ่มผลักดัน (Pressure Group)
- ไม่เป็นรูปธรรมไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity-O)

- นักการเมืองรุ่นใหม่เริ่มสนใจการเมืองมากขึ้น
- นักการเมืองรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น
- แนวโน้มการแข่งขันทางการเมืองมากยิ่งขึ้น มีผู้เสนอตัวเข้าเป็นตัวแทนของประชาชนมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น
- ประชาชนคนรุ่นใหม่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีความตื่นตัวทางการเมืองมากขึ้น

อุปสรรค (Threat-T)

- นักการเมืองในระดับชาติแทรกแซงการเมืองท้องถิ่น โดยหวังใช้การเมืองท้องถิ่นเป็นฐานอำนาจในการก้าวสู่การเมืองระดับชาติ
 - มีการใช้ทุน(เงิน) ในการหาเสียงมากขึ้น
 - มีการใช้อำนาจหน้าที่ครอบงำกลุ่มการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group)
 - กลุ่มทุนเข้าสู่ระบบการเมืองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่น
- ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng-s)

- สังคมมีความสงบเรียบร้อยมีค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน
- ความสัมพันธ์แบบเครือญาติมีความซื่อสัตย์ซื่อตรงสามารถแก้ไขได้ง่าย
- สังคมมีความสามัคคีมีความสมานฉันท์ ความขัดแย้งอย่างรุนแรงมีน้อย
- สังคมไม่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหาคือ ขอบการประนีประนอม

จุดอ่อน (Weak-W)

- พ่อแม่มีเวลาในการเลี้ยงดูลูกน้อยลงเพราะการประกอบอาชีพ(การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม) เป็นภาระให้แก่ผู้ชราและสังคมรอบข้าง
- แนวโน้มที่จะมีลูกเพียงคนเดียวอาจจะทำให้เยาวชนถูกเลี้ยงดูอย่างตามใจ
- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนลดน้อยลงเพราะใช้เวลาในการประกอบอาชีพอาจทำให้ความคุ้นเคยความสามัคคี ความสมานฉันท์ลดน้อยลง
- มีสิ่งยั่วยุ มอมเมาเยาวชนทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น
- มีประชากรแฝงจากถิ่นอื่น เช่น แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้ประกอบการค้าขายผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทราย

โอกาส (Opportunity-O)

- สังคมที่มีความสงบเรียบร้อย มีค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันไม่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหาคือ ขอบการประนีประนอม ทำให้มีลักษณะเป็นสังคมที่น่าอยู่

อุปสรรค (Threat-T)

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการแพร่ระบาดของสิ่งยั่วยุ สิ่งมอมเมาเยาวชน เช่น สื่อลามกอนาจาร การพนัน ค่านิยมจากสื่อต่างๆ
- ประชากรแฝงจากถิ่นอื่นนำปัญหา สิ่งยั่วยุ สิ่งมอมเมาเข้ามาในท้องถิ่น
- เกิดความขัดแย้งระหว่างคนในท้องถิ่นกับประชากรแฝง

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng-s)

- มีแหล่งสร้างงานสร้างรายได้ เช่น ผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทราย
- มีโรงงานอุตสาหกรรม ๔ แห่ง
 - ๑.โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ (บ.เฟิร์สอินดัสเตเรียล)
 - ๒.โรงงานผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ (บ.คาวาซูมิลาบอราทอรี จำกัด)
 - ๓.โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ (บ.ไทยโพน จำกัด)
 - ๔.โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ (บ.สีมาคอนเทนเนอร์แบ็ก จำกัด)
- โรงแรม ๑.โรงแรมโคราชรีสอร์ท
- มีระบบเศรษฐกิจต่อเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจโรงแรม เช่น ธุรกิจขนส่งสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจรับส่งแรงงาน ธุรกิจกำจัดขยะ ธุรกิจรีไซเคิล ฯลฯ

จุดอ่อน (Weak-W)

- การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง รายได้ส่วนใหญ่ตกอยู่กับกลุ่มทุน ผู้มีฐานะดี ผู้มีอำนาจในท้องถิ่น
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยเพราะเป็นแรงงานทั่วไป มีระดับการศึกษาต่ำไม่ใช้แรงงานที่มีฝีมือหรือมีทักษะในการทำงาน

- แหล่งผลประโยชน์ต่างๆ ตกอยู่กับคนต่างถิ่น

โอกาส (Opportunity-O)

- เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมถึง ๔ โรงและมีแนวโน้มจะขยายกิจการอีกจึงทำให้เกิดโอกาสในการจ้างงานสามารถรองรับแรงงานในท้องถิ่นได้
- ผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทรายมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสามารถสร้างงานสร้างรายได้
- มีโอกาสที่นักลงทุนจะทำธุรกิจต่อเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม

อุปสรรค (Threat-T)

- มีแรงงานจากต่างถิ่นแย่งงานแรงงานในพื้นที่
- กลุ่มทุน ผู้มีฐานะดี ผู้มีอำนาจในท้องถิ่นครอบงำเศรษฐกิจในท้องถิ่น
- มีการช่วงชิงผลประโยชน์รุนแรงขึ้น
- ปัญหามลภาวะจากโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาขยะ น้ำเสีย

ด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้ง

จุดแข็ง (Strength-s)

- มีถนนสายหลักตัดผ่าน (ถนนสายราชสีมา – โชคชัย หมายเลข ๒๒๔)
- มีพื้นที่เหมาะสำหรับการตั้งถิ่นที่อยู่ เช่นมีที่ดอนน้ำไม่ท่วมขัง มีแม่น้ำมูลไหลผ่านมีพื้นที่สำหรับ ทำการเกษตร
- มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรม

จุดอ่อน (Weak-W)

- มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ดอน ขาดที่เก็บกักน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค มักจะประสบปัญหาภัยแล้งบ่อยๆ
- พื้นที่ด้านตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มมักจะประสบปัญหาอุทกภัย
- ระบบสาธารณูปโภคยังไม่สมบูรณ์ เช่น ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน / ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity-O)

- เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรมทำให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมหลายประเภทและมีแนวโน้มในการขยายกิจการ
- เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสำหรับการตั้งถิ่นที่อยู่ ทำให้มีโอกาสขยายตัวของชุมชนสูง

อุปสรรค (Threat-T)

- พื้นที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นของนายทุน
- มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์กรชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถดถอย
๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.สามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเป็นการศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ

- ๔.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
- ๕.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๖.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้

จุดอ่อน (Weakens)

- ๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
- ๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. พนักงานบางรายขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๔. มีการกระจายงานยังไม่เหมาะสม
๕. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย
- ๖.มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
- ๗.อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส (Opportunity)

- ๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
- ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
- ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน
- ๔.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- ๕.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนิน/ปริญญาโท
- ๖.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
- ๗.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา

อุปสรรค (Threats)

- ๑.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน
- ๒.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ
- ๓.ความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย
๔. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ
- ๕.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบล ทำอย่างจึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่ม ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบ ได้และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญ และกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจให้หัวหน้ากองหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่หัวหน้ากองหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
๒. มีการติดตามผลด้วยการประชุมเพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
๓. มุ่งเน้นความรวดเร็ว ถูกต้อง คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับ บุคลากรใน องค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับและสายงาน โดยการส่งไปอบรมสัมมนา ไม่เพียงแต่ ตามสายงานตนเองเท่านั้น แต่รวมถึงความรู้ด้านอื่นที่น่าสนใจและคุ้มค่าด้วย
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม
๔. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร
๕. มีการกำหนดสมรรถนะและนำมาใช้เพื่อประกอบการสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนระดับ

๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนและส่งเสริมการบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและมี บุคลากรที่ เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง
๒. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กรและความคุ้มค่า
๓. การจัดทำ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดกลางมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานการเจ้าหน้าที่
๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๔. งานนิติการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. งานสวัสดิการสังคม
๗. งานส่งเสริมการเกษตร
๘. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษา การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสมการจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่างๆ งานรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้

๒.๒ กลุ่มงานบริหารงานคลัง

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรม ประกอบด้วย

- ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ

- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๕ งานควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารจัดการด้านการศึกษา งานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัย พัฒนาหลักสูตรหรือแผนการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่อยู่ในความควบคุมดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐาน การศึกษา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ งานบริการและส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา การวางแผนการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา งานเกี่ยวกับ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม กีฬา สันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายใน งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วย รับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และพึงพอใจให้บุคลากร เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่ตลอดไป

กลยุทธ์

๑. การบ่งชี้ความรู้พิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์เป้าหมายอะไร และ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องใช้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

๓. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ วางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษา เดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

๕. การเข้าถึงความรู้ทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑.วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ (ชื่อหน่วยงาน)
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าอ่าง

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ครุ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่ง ที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓.ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕.ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขใน การทำงาน

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑.ด้านการพัฒนาแผนอัตรากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ท่าอ่าง

- การวางแผนกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการ บริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้ง มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๑.๓ จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครอบครัวต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ยุติธรรม โปร่งใส เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา โดยดำเนินการประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยัง หน่วยงานอื่น ประกอบด้วย

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา
- องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตใกล้เคียง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

-การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณนั้น ๆ รวมถึงตามแนวทาง

๕.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

๕.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

-การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการพัฒนาแผนอัตรากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การวางแผนกำลังคน	-ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-ดำเนินการสรรหาบุคลากรตำแหน่งที่ว่าง ได้แก่ -การสรรหาพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรมและมีความโปร่งใส	๑.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ๒.แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการฯมีการประชุม ๓.ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินฯที่ กำหนดแต่งตั้งเริ่มต้นรอบการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ -วันที่ ๑ ต.ค.๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘ ครั้งที่ ๒ -วันที่ ๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการจัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนที่มาใช้บริการ ๒. จัดกิจกรรม ๕ ส ในหน่วยงานทุกวันพุธของสัปดาห์ ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งาน และจัดเตรียม ตู้ยาสามัญประจำบ้าน ๔. จัดลานกีฬาให้กับบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีและเป็นกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรนักวิชาสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรครู	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม					๑๑๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๓	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๕	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม					๔๒๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๕	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๔,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม					๒๙,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๘	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๗๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๔	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๗	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม					๔๑๐,๐๐๐		

๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและ ทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับใน การทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการ ติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

๒. ให้ ผู้ บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้ บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครราชสีมา ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุ ให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำ การยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา