

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเครื่องมือในการดำเนินเพื่อขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีการพัฒนาขีดความสามารถของ คนให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการ ปรับสมดุล และพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งต้องดำเนินการบริหาร และพัฒนาทรัพยากร ทุกระดับ ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านภารกิจงาน คุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และ การบริหารจัดการความรู้ตลอดจนส่งเสริมให้ นำศักยภาพของข้าราชการ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึด หลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม) โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับ วัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามา ประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง ลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และ สร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง โดยมี เป้าหมาย คือ ภาครัฐมี ความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศให้สามารถ บรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการ ชี้นำประเด็น ที่มีลำดับ ความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถ ก้าวข้ามความ ท้าทาย ต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการพัฒนา ในการวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคม แห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจ ส่งผล กระทบที่รุนแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่าง เหมาะสมและ ทันทั่วถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่าง ยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การ สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้าง มูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ เป้าหมายหลัก ในประเด็น ข้อ ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของ ประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือ และแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้าง และระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล และหมุดหมายการพัฒนา มิติปัจจัยผลักดันการ พลิกโฉมประเทศ หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมี ภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงมีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติข้างต้น โดยนโยบายในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุค เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล พร้อมปรับปรุงแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก พร้อมยึดมั่นในการมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ซึ่งสรุปหัวข้อ สำคัญตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน มีการดำเนินการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) เพื่อกำหนด จำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและเป้าประสงค์ ขององค์กรโดยมี ความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการวางแผน กำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมทั้ง คอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังมีการบริหารจัดการ อัตรากำลังด้วยการมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลในอนาคตได้ในมิติต่าง ๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการ เข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ พนักงานด้วย เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ในการทำงานเพื่อร่วมกัน ขับเคลื่อนภารกิจ ขององค์กร ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความทุ่มเทและ อุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) ซึ่งมีการดำเนินงานตามแผนและรายงานผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาความรู้ประจำปีอย่างสม่ำเสมอ โดยมุ่งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในทุกระดับ ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยหลักสูตรความรู้ เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารงาน ทักษะที่เป็น Soft skill และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น อาทิหลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น/ประเภทอำนวยการท้องถิ่น/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป่าให้ความสำคัญต่อ ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการกำหนดค่าอัตราระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีด ความสามารถ เพื่อกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์การ พิจารณาและประเมินสมรรถนะ ผลงาน และความประพฤติ เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย และเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการรับหน้าที่ใหม่ๆ ในอนาคต

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน จึงมีการกำหนดนโยบายและ แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้เกิดความสมดุล ยืดหยุ่น ปลอดภัย และมีกิจกรรม เสริมสร้าง สัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยมีการจัด สวัสดิการที่ หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่าง เหมาะสม เพื่อที่จะได้ มีกำลังใจและกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงานและส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อ ประเทศ โดยมีการส่งเสริม สุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลา อย่างเหมาะสมในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกัน อย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวก รองรับ มีการดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพพนักงาน เช่น การจัดให้มี การตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป่ามีกระบวนการ ดำเนินการ บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและ โปร่งใส โดยพิจารณา จากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องกำหนด

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใน ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยทั่วกัน อันเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.บุรีรัมย์) และหนังสือสั่ง การที่ เกี่ยวข้องกำหนด

๘. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญและกำหนด แนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับ ผู้ปฏิบัติ ตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป่าว่าด้วยจรรยาบรรณการองค์การบริหารส่วน ตำบลตำบลบ้านเป่า แนวทางปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และตามประกาศมาตรฐาน

คุณธรรมจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision) วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนด ทิศทางการบริหารและพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ “พัฒนาคน พัฒนางค์กร มุ่งเน้นคุณธรรม การบริการเป็นเลิศ”

พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) พันธกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การบริหารและพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามวิสัยทัศน์ของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นผู้มีอาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์
“พัฒนาคน พัฒนางองค์กร มุ่งเน้นคุณธรรม การบริการเป็นเลิศ”

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. การวางแผนกำลังคน

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงาน
ตามภารกิจของหน่วยงาน

๓. การพัฒนาบุคลากร

๔. การสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๑
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ ๒
การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและ
ธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ ๓
มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
ให้มีมาตรฐานทางวิชาการ บุคคล

เป้าประสงค์
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์
เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์
บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพ
ในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด
การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงาน ให้
สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ตัวชี้วัด
การพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและ
ส่งเสริมการเรียนรู้ ของบุคลากรในองค์กร
ตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์
๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง
ให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๑.๓ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก
และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการ
บริหารอัตรากำลังคนให้บุคลากรในหน่วยงาน
และขั้นตอนการปฏิบัติงาน Flow Chart
๑.๕ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมี
ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้

กลยุทธ์
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว
โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมี
คุณธรรม
๒.๒ พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล
และลดความเสี่ยงทุจริตด้วยการใช้ระบบดิจิทัล
๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐาน
ทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ
๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
(Career Path)
๒.๕ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีด
ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
ตามสายงานอาชีพ และตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง และ
ส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท
และภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ
ในการปฏิบัติงาน
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ เพื่อ
สร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การ
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่าง
ต่อเนื่อง
๓.๔ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถ
ในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงาน
อาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้าน
ทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาผลมาเป็นแนวในการ
ปรับปรุง การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อย่าง
ต่อเนื่อง
๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในองค์กร

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.๑ จัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ กำหนดค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับความเป็นตามพันธกิจ	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบ้านเป้าให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๓ จัดทำรายละเอียด ของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล	จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๔ มีการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจในการบริหารอัตรากำลังคน ให้บุคลากรในหน่วยงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงาน(Flow Chart)	การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๕ มีการบริหารจัดการ อัตรากำลัง ด้วยการมี ข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	การบันทึกข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการการบันทึกข้อมูล ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในระบบ LHR	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ใน ก า ร ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒.๑ มีการสื่อสารและการรับรู้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อนำมาสู่การพัฒนา การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	การจัดการความรู้ขององค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่น (กิจกรรม จัดให้มีคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการ ประชาชน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ร้อยละ ของ ส่วนราชการ มี การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานและคู่มือ การ ให้ บริการ ประชาชน (๑ คู่มือ/ส่ว นราชการ)	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำ นั ก ป ลั ด องค์การ บริหารส่วนตำบล
๒.๒ พัฒนา ระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติ ราชการตาม หลักธรรมาภิบาล และลดความเสี่ยงทุจริต ด้วยการ ใช้ระบบดิจิทัล	การนำระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์บริการออนไลน์ E-Service (ร้องเรียนออนไลน์/ร้องทุกข์ออนไลน์) ที่เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า https://www.banpaobr.go.th/	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ความสำเร็จใน การพัฒนา ระบบ สารสนเทศ เพื่อ สนับสนุน การบริหาร จัดการและ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำ นั ก ป ลั ด องค์การ บริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด พัฒนาระบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๓ สร้างกลไกการรับรู้ข้อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ	การจัดทำแผนขับเคลื่อนการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนขับเคลื่อน การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๔ มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘-๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอฟุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นที่ ๒ การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
ตัวชี้วัด พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๕ พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้ ผู้ปฏิบัติงาน ทุก ระดับตามสายงาน อาชีพ และ ตำแหน่ง อย่าง ต่อเนื่อง และ ส่งเสริม ให้ บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม	หลักสูตรด้านคุณธรรม และ จริยธรรม โครงการอบรม คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกัน การทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ร้อยละของ ระดับความพึงพอใจ ของผู้ เข้ารับการ อบรม ตาม โครงการฯ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒.๖ มีเส้นทาง ความก้าวหน้า ของ สายอาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘- ๓๐ ก.ย. ๖๙	ระดับ ความสำเร็จใน การ จัดทำ แผนเส้นทาง ความก้าวหน้า (Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ใน ก า ร ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วน ตำบล	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้เหมาะสม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ ในการปฏิบัติงาน	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์(eLearning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ร้อยละของบุคลากร ที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ใน ก า ร ดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.๓ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	-การจัดทำแผนการจัดการความรู้ KM-Knowledge Management ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และรายงานแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการความรู้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานอาชีพ และตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร -บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรการศึกษาดูงานและสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๔) หลักสูตรความรู้ และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๒๘๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นที่ ๓ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ
เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร
ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๕ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะวิชาการ และการรอบรู้ และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ร้อยละของการรายงานผลการฝึกอบรมรายบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.๖ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร	๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดี ๒) มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๔-๓๐ ก.ย. ๖๕	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

