

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ  
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

“มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

- 1) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- 2) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 3) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน
- 4) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- 5) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดังนี้

“มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามัคคี ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

**๔.๔ วัตถุประสงค์** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### **๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากร**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อพัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาศาสนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาศาสนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม

จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อ ก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณที่ ใช้ในแต่ละ โครงการหรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของ พนักงานส่วนตำบล (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๓๙,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
<b>รวม</b>			<b>๑</b>	<b>๓๙,๐๐๐</b>			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณที่ ใช้ในแต่ละ โครงการหรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๑,๑๔๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและก้าพัฒนานวัตกรรมในยุค ดิจิทัล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>			<b>๘๐</b>	<b>๑,๑๔๕,๐๐๐</b>			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณที่ ใช้ในแต่ละ โครงการหรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการแต่ ละ โครงการหรือ กิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑)บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๒๒,๕๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัด การความรู้ขององค์กรบริหารส่วน ตำบล	๑) โครงการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของส่วนราชการมี การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและคู่มือการ ให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การพัฒนา ตนเอง ๒) การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านน้ำบ่อ
<b>รวม</b>			<b>๒๘</b>	<b>๒๒,๕๐๐</b>			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณที่ ใช้ในแต่ละ โครงการหรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๑) บุคลากรทุกระดับ มี จิต ส า ร ณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนต าบล พนักงานส่วน ต าบล และพนักงานจ้างขององค์การ บริหารส่วนต าบลบ้านกลาง	ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ ทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๑๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วน ต าบลบ้านกลาง
	๒) โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการ จิตอาสาภัยพิบัติ หลักสูตรทบทวน	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้า ร ่วม กิจ ก ร ร ม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๕๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วน ต าบลบ้านกลาง
	๓) กิจกรรมการมอบนโยบายการ ไม่ รับของขวัญและของก านัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้า ร ่วม กิจ ก ร ร ม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วน ต าบลบ้านกลาง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณที่ ใช้ในแต่ละ โครงการหรือ กิจกรรม	ระยะเวลาในการ ดำเนินโครงการแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม	วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงาน รับผิดชอบ
			๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๘			
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) กิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
	๒) โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน ผู้การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๗	๓๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ
<b>รวม</b>			<b>๑๓๕</b>	<b>๕๕๐,๐๐๐</b>			

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูลากร	จำนวนโครงการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑	การพัฒนาคูลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมีอาชีพ	๒	๓๙,๐๐๐	
๒	การพัฒนาคูลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๑,๑๔๕,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๒๒,๕๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่, คุลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๕	๔๕๐,๐๐๐	
รวม		๑๓	๑,๖๕๖,๕๐๐	

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อทราบ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ | เป็นกรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                  | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                  | เป็นกรรมการ             |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด                    | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล                    | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

- กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน ทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ
- ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑
- นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ (Local Performance Assessment : LPA)

ตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

**๕.๓ บทสรุป :** การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย

หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการ ถ่ายโอน

อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จ าเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า

และภารกิจบาง ประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่

ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการส

ถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อและบุคลากรขององค์การ บริหารส่วน

ตำบลบ้านน้ำบ่อ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา