

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล อัตราากำลังมีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	วางแผนการบริหารจัดการกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจ วางแผน ปรับปรุง บริหารจัดการอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน คุณภาพของงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยให้นั่งถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา ๓ ปี	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การวางแผนกำลังคน	การบริหารจัดการอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเป้าหมายและภารกิจ	๑.วิเคราะห์จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่เปลี่ยนไปสามารถวางแผนอัตรากำลังในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างและควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๒.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและ กรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๓.จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน ๔.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการขององค์กร	-	ภายใน ๑ ต.ค. ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหา	การดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นการสรรหาสายงานบริหาร ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง	๑. การดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (สายงานผู้บริหาร) ๑) รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ๒) เสนอ นายก อบจ. เพื่อพิจารณาวิธีการสรรหา การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ๓) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประกาศรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยนายก อบจ. นครราชสีมา ลงนามในประกาศ (๗ วันทำการ) ๔) สรุปผลการรับโอนฯ และตรวจสอบคุณสมบัติ รายงานผลต่อนายก อบจ. นครราชสีมา ทราบ ๕) จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่าง ๖) ประชุมคณะกรรมการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อประเมินบุคคลและวิสัยทัศน์ ๗) รายงานผลการประเมินบุคคลและวิสัยทัศน์ และประกาศผลการประเมินบุคคลและวิสัยทัศน์ให้ นายก อบจ.นครราชสีมา ทราบ ๘) ประสานวันตัดโอนกับต้นสังกัด ๙) นำเรื่องเข้าที่ประชุม ก.จ.จ. นม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรับโอน ๑๐) ก.จ.จ.นม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๑๑) ออกคำสั่งแต่งตั้งตาม มติ ก.จ.จ.นม.	-	สายงานบริหาร ภายใน ๖๐ วัน สายงานผู้ปฏิบัติ ตามแนวทางการย้าย การโอน การรับโอน ตามรอบการประชุม ครั้งที่ ๑ เดือน มีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกรกฎาคม ครั้งที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหา (ต่อ)		๑๒) แจ้งคำสั่งให้ต้นสังกัด และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ ๒. การดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (สายงานวิชาการ และทั่วไป) ๑) รับเรื่องข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ขอโอน มาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๒) ตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังตามที่มีผู้ขอโอนว่ามีตำแหน่งว่างหรือไม่ และตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น - <u>คุณสมบัติตรง</u> สามารถเสนอขออนุมัติเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองฯ - <u>คุณสมบัติไม่ตรง</u> มีหนังสือแจ้งหน่วยงานผู้ยื่นคำร้อง เพื่อทราบ ๓) เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณา - <u>เห็นชอบรับโอน</u> เสนอให้นายก อบจ.นม มีหนังสือตอบรับโอน - <u>ไม่เห็นชอบรับโอน</u> มีหนังสือแจ้งหน่วยงานผู้ยื่นคำร้อง เพื่อทราบ ๔) มีหนังสือตอบรับโอนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และขอรายละเอียดเกี่ยวกับการรับราชการ ๕) หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือตอบกลับ อบจ.นม. และประสานวันให้โอน ๖) อบจ.นม. มีหนังสือตอบรับการประสานวันรับโอนข้าราชการ ๗) เสนอเรื่องขอความเห็นชอบเข้าที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา (กจจ.นม.)	-		

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การสรรหา (ต่อ)		๘) จัดทำคำสั่งรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสังกัดหน่วยงานอื่น พร้อมแจ้งมติ กจ.นม. ๙) เวียนแจ้งคำสั่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ ๓. การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๑) สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด ๓) เทศบาลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดใกล้เคียง ๕) หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมาและระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล -องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการสรรหา ดังนี้ ๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๕๐๖๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา ผู้มาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๗๔๒๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การย้าย การโอนการรับโอน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๕. รายงานผลการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างให้เลขานุการ กจ. เพื่อทราบ -องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้รายงานผลการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้ ๑. การย้าย จำนวน ๒ คน ๒. การโอน จำนวน ๒๓ คน ๓. การรับโอน จำนวน ๑๙ คน	-		
		๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๗๔๒๕/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การย้าย การโอนการรับโอน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๕. รายงานผลการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างให้เลขานุการ กจ. เพื่อทราบ -องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ได้รายงานผลการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้ ๑. การย้าย จำนวน ๒ คน ๒. การโอน จำนวน ๒๓ คน ๓. การรับโอน จำนวน ๑๙ คน	-		

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	การดำเนินการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ	๑.เมื่อองค์กรมีตำแหน่งว่างและต้องการมีบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อร้องขอให้เปิดสอบแข่งขัน ๒.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในสาขาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ ๓.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นโดยเฉพาะ ๔.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.อบจ.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรณีพิเศษได้ ๕. การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับบรรจุได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวเข้ารับการบรรจุ แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ๖.การบรรจุกรณีพิเศษ กรณีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือชำนาญการพิเศษ ๗.กรณีอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด	-	ตามรอบการสรรหาแล้วแต่กรณีตามประกาศระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากร	การบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑.จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ๒.ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓.พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดเทคโนโลยี การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๔.จัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM) ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การคลัง หรืออื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งโดยเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำตำแหน่ง ๕.จัดกิจกรรมโครงการให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	การบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑.พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร รวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน ๒.เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต ๓.จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ โดยจัดองค์ความรู้ในองค์กร (knowledge : KM) เผยแพร่ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อลดปริมาณเอกสาร และเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การดำเนินการประเมินผลงานปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	<u>๑.เมื่อต้นรอบการประเมิน</u> - หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และการประกาศให้บุคลากรในสังกัดทุกคนทราบ - ผู้บริหารมอบนโยบายให้กับหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อบจ. - หัวหน้าส่วนราชการ ถ่ายทอดตัวชี้วัด และทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานกับบุคลากรแต่ละคนในสังกัด พร้อมร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง <u>๒.ระหว่างรอบการประเมิน</u> - ผู้รับการประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน <u>๓.เมื่อสิ้นรอบการประเมิน</u> - ผู้รับการประเมิน รายงานผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมาย และประเมินตนเอง เสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประเมินอีกครั้ง - หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แล้วเสนอผู้บริหาร - อบจ. แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาถ่วงถ่วงผลการประเมินและหลักฐาน แสดงความสำเร็จของผลงาน เพื่อให้มีมาตรฐานความเป็นธรรม เสนอความเห็นชอบต่อนายก อบจ.ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น และจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี และระดับพอใช้	-	ตามรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๗-๓๑ มี.ค.๖๘) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๘)	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)		<u>๔.จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และสมรรถนะ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</u> ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น	-		
การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	การบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๒.ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อย่างทั่วถึง และเคร่งครัดตามอำนาจหน้าที่ ๓.ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	วางแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับการบริหารและพัฒนา กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑.ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ๒.จัดทำแจ้งเวียนหรือจัดอบรมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในหน่วยงานได้รับทราบ ๓.ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานจ้าง ร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	การบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑.จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดีเด่น พนักงานจ้างดีเด่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ๒.กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาบุคลากรสัมพันธ์เป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคี ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง ๓.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ๔.จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ๕.ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ๖.สร้างช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ๗.ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การปฏิบัติราชการขององค์กร	การบริหารและพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายกองคการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาทราบโดยเร็ว ๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครราชสีมา (ก.จ.จ.นม.) กำหนด	-	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรม/การอบรม/การประชุม/สัมมนาทางวิชาการหรือปฏิบัติการ/การบรรยายพิเศษ/ทัศนศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๕,๐๐๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗-กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๑,๐๐๐,๐๐๐	ภายใน กรกฎาคม ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการการอบรมให้ความรู้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๑,๐๐๐,๐๐๐	ภายใน สิงหาคม ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อคุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๙๐๐,๐๐๐	ภายใน พฤษภาคม ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๓๓๐,๐๐๐	ภายใน กันยายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ๑.กิจกรรม : อบรมเชิงปฏิบัติการ การออกแบบการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเพื่อสร้างนวัตกรรมดิจิทัลท้องถิ่น ๒.หลักสูตร "เสริมสร้างความรู้ทางกฎหมายหลักการบริหารและสมรรถนะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพ"	๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๘-๒๙ เมษายน ๒๕๖๘ ๒๕-๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการปฐมนิเทศและพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑๔๕,๐๐๐	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	กองการเจ้าหน้าที่

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการประชุมสัมมนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๕๐๐,๐๐๐	๒๙ มีนาคม ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์การ (SWOT Analysis)	๔๑๐,๐๐๐	๘-๙ เมษายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรในสังกัด อบจ.นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๔๐,๐๐๐	ภายใน มิถุนายน ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ของบุคลากรในสังกัด อบจ.นครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๕๐,๐๐๐	ภายใน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพและทักษะการผลิตและซ่อมแซมกายอุปกรณ์เครื่องช่วยสำหรับคนพิการ	๑๕๐,๐๐๐	ภายใน มีนาคม ๒๕๖๘	กองสวัสดิการสังคม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุน สถานสงเคราะห์คนชรา บ้านธรรมปรณ์วัดม่วง “โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรของสถานสงเคราะห์คนชรاب้านธรรมปรณ์วัดม่วง”	๓๐๐,๐๐๐	มกราคม ๒๕๖๘-พฤษภาคม ๒๕๖๘	กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	-เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความตระหนักรู้ถึงคุณูปการอันยิ่งใหญ่ของพระมหากษัตริย์ไทยที่ทรงมีต่อชนชาติไทย มีความภาคภูมิใจและเข้าใจถึงบทบาทและคุณค่าความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างถูกต้องในฐานะที่เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชาติ -เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการปลูกจิตสำนึกสร้างค่านิยม อุทิศการณ์ ความจงรักภักดี และการปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ -เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรักความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันทำงานเป็นทีม	โครงการปลูกจิตสำนึกเทิดทูนสถาบันสำคัญของชาติ โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหัวข้อ "สร้างคนดีด้วย ประวัติศาสตร์ สร้างชาติด้วยอุดมการณ์ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม" ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๕๐๐,๐๐๐	พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘	ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดฯ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	-เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจในสาระสำคัญและหลักการปฏิบัติงานตามระเบียบงานสารบรรณได้อย่างถูกต้อง -เพื่อพัฒนาทักษะในการเขียนหนังสือราชการและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง -เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการติดต่อ ปรีक्षा แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการบริหารเอกสารภายในหน่วยงาน	โครงการอบรมสัมมนาเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานสารบรรณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๒๐๐,๐๐๐	กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๘	ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดฯ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	-เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการรวมทั้งทราบแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนขั้นตอนและวิธีดำเนินการต่างๆ -บุคลากรในสังกัดมีความตระหนักรู้ในการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) -ยกระดับการบริหารราชการของหน่วยงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ โปร่งใสและตรวจสอบได้	โครงการอบรมส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๓๐๐,๐๐๐	ภายใน พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักปลัดฯ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๑,๓๘๐,๐๐๐	เมษายน-กรกฎาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานในองค์กร	๕๐๐,๐๐๐	เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๕๐๐,๐๐๐	มิถุนายน-สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์พัฒนาวิชาการ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๑,๒๐๐,๐๐๐	มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาระบบนิเทศครบวงจร	๕๐๐,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๗-มกราคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๓ ดี ๔ ประกัน	๒,๐๐๐,๐๐๐	มิถุนายน-เมษายน ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนสองภาษา	๑,๕๐๐,๐๐๐	เมษายน-พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๒,๐๐๐,๐๐๐	มกราคม-พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาเครือข่ายองค์กรแห่งการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สู่การต่อยอดระดับประเทศ (STEAMS Co Creation Project)	๑,๕๐๐,๐๐๐	มีนาคม-พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษาและจัดทำแบบรายงานผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปพ.๓) แบบออนไลน์ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๓๐๐,๐๐๐	กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรผู้กำกับลูกเสือโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๘๐๐,๐๐๐	มีนาคม-พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทาง	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบคัดกรองนักเรียนทุนเสมอภาคของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๓๐๐,๐๐๐	เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๘	สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก	๗๐๐,๐๐๐	มีนาคม-พฤษภาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะของครูผู้ทรงคุณวุฒิคุณภาพนักเรียนให้มีความฉลาดรู้ตามมาตรฐานสากล(PISA) โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๕๐๐,๐๐๐	มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการจัดทำผลงานวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา	๑,๕๐๐,๐๐๐	พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรกองสาธารณสุข	๓๐๐,๐๐๐	ภายใน กรกฎาคม ๒๕๖๘	กองสาธารณสุข
การพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับภารกิจ	วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเพิ่มพูนทักษะการบริการด้านสาธารณสุขแก่บุคลากรถ่ายโอน	๑,๐๐๐,๐๐๐	ภายใน กันยายน ๒๕๖๘	กองสาธารณสุข