# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก
## อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

# คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กนั้นได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กต่อไป

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. เป้าหมายในการพัฒนา | ๒ |
| ๔. โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๓ |
| ๕. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๔-๗ |
| ๖. การติดตามและประเมินผล | ๘ |

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
**องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**********

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การ บริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแผนองค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กในการปฏิบัติราชการและบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

**๒. วัตถุประสงค์**

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

๑) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่งที่ต้องนำไปปฏิบัติ

๔) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการ บริหารงาน

๕) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๖) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ ประชาชน

**๓. เป้าหมายในการพัฒนา**

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจานวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจานวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์ องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่นบรรลุตามเป้าหมาย

**โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาการดำเนินงาน | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | -ระดับความสำเร็จในการจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |
| ๒ | นโยบายการสรางความก้าวหนาในสายอาชีพ | ๑.พนักงานสวนตำบลได้รับการประเมินผลงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น<br>๒.พนักงานสวนตำบลได้รับการคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |
| ๓ | ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ แทนตำแหน่งที่ว่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ | -พนักงานจ้างได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งร้อยละ ๑๐๐ | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |
| ๔ | การประเมินผลการปฏิบัติราชการ | -ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตาม ประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด | เมษายน ๒๕๖๘ และ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |
| ๕ | การกำหนดให้บุคลากรได้รับ ผลตอบแทน สิทธิประโยชนและ สวัสดิการ | -จัดใหมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านสภาพ แวดลอมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |
| ๖ | จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ไม่ใช้งบประมาณ | งานบุคคล |

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาในการดำเนินการ | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ | -บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๔๐,๐๐๐ | -การฝึกอบรม | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๒ | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | -บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด | -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐๐,๐๐๐ | -การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ | กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น |
| ๓ | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | -บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง | -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | สำนักปลัด |

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาในการดำเนินการ | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๔ | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล | -บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | -ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติการ | สำนักปลัด |
| ๕ | โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี | -บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๒๐,๐๐๐ | ๑. การพัฒนาตนเอง<br>๒. การสัมมนา | สำนักปลัด |
| ๖ | โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | -บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๓๐,๐๐๐ | ๑. การฝึกอบรม<br>๒. การฝึกปฏิบัติ | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |
| ๗ | โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | -บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐,๐๐๐ | -การฝึกอบรม | สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ |

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาในการดำเนินการ | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๘ | โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | -ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | -ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด |
| ๙ | โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี | -บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๓๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒.การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด |
| ๑๐ | โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | -บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี | ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๒๐,๐๐๐ | -การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด |

**โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก**
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์และเป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ระยะเวลาในการดำเนินการ | งบประมาณ | วิธีการพัฒนาบุคลากร | หน่วยงานดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑๑ | โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี | บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐๐,๐๐๐ | -การฝึกปฏิบัติ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |
| ๑๒ | โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี | บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร | ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐) | ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ | ๑๐๐,๐๐๐ | ๑.การฝึกอบรม<br>๒. การฝึกปฏิบัติ | สำนักปลัด |

**๔.การติดตามและประเมินผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก กำหนดระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้าร่วมการพัฒนา โดยใช้การประเมินพัฒนา ดังนี้

๔.๑ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๔.๒ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับชาของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

๔.๓ การขอทราบการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่น อันเป็นการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

**วิธีการดำเนินการ**

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการ ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร

๒. การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก

๓. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

๔. การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากร (คณะผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบวัฒนธรรมองค์กร ข้อปฏิบัติเรื่อง ความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบ การทำงาน และสวัสดิการเป็นต้น

**การประเมินการฝึกอบรม**

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ ดังนี้

๑. การให้การประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง

๒. จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปพิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักจ้าง)

๓. ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก