



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลกลุ่เหล็ก
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็กนั้นได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนากุศลกรได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็กต่อไป

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. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน หน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็กในการปฏิบัติราชการและบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีดังนี้

- ๑) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งที่ต้องนำไปปฏิบัติ
- ๔) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหารงาน
- ๕) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๖) เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๓. เป้าหมายในการพัฒนา

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

๓.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็กมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตื่นบรรลุตามเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลูกเหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	-การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติการ	สำนักปลัด

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	-ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติการ	สำนักปลัด
๕	โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	-บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	๑. การพัฒนาตนเอง ๒. การสัมมนา	สำนักปลัด
๖	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	๑. การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๗	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	-บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐	-การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลสูงเหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๘	โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๙	โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	-บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๓๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒.การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด
๑๐	โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐	-การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลุงเหล็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ	งบประมาณ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑๑	โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	-การฝึกปฏิบัติ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑๒	โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	๑๐๐,๐๐๐	๑.การฝึกอบรม ๒. การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัด

๔. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลู่เหล็ก กำหนดระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้าร่วมการพัฒนา โดยใช้การประเมินพัฒนา ดังนี้

๔.๑ การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภาย หลังจากได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๔.๒ การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของ ผู้เข้าร่วมการพัฒนา

๔.๓ การขอทราบการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เพื่อเป็นการพัฒนา ศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ตื่น อันเป็นการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

วิธีการดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการ ๔ ลักษณะ ดังนี้

๑. ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร

๒. การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมจากภายนอก

๓. การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน

๔. การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากร (คณะผู้บริหาร สภา อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบ วัฒนธรรมองค์กร ข้อปฏิบัติเรื่อง ความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ การทำงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

การประเมินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ ดังนี้

๑. การให้การประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง

๒. จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปพิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง)

๓. ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ในกรณีที่ได้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก