



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลกัดช้าง
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ซึ่งเป็นการวางแผนกำลังคน เป็นแนวทางในการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานตามตำแหน่ง ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ และเป็นเครื่องมือในการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง และการพัฒนากำลังคนของ หน่วยงานในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนากำลังคนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ทุกฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งฝ่ายการเมือง คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง และสามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วน ตำบลกุดช้าง มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙				
๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	
	๑.๒ การรับโอน (ย้าย)พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น อื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	
	๑.๓ การร้องขอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น (กจ.,ก.ท. และ ก.อบต.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	
	๑.๔ การออกคำสั่งรับโอน ให้โอน และให้ย้าย โดยอำมติ ก.จังหวัด ครั้งที่เห็นชอบ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๐	
	๑.๕ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่พ้นจากราชการ เพราะเหตุสูงอายุ หรือลาออกจากราชการ หรือเสียชีวิต	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๐	
	๑.๖ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๐	
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของทุกสำนัก/กอง	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘)	๐	
	๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ โดย อบรม.จัดอบรม/ ฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรกรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงาน อื่น/การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
	๒.๓ โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพครู/ผู้ดูแลเด็ก	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘)	๒๐,๐๐๐	
	๒.๔ โครงการฝึกอบรม สัมมนา และทัศนศึกษาดูงาน	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๒.๕ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ระเบียบ ข้อกฎหมายให้แก่ บุคลากรเป็นประจำ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๒.๖ นำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนให้บุคลากร รับทราบ	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๔ การขอรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ กำหนด	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๕ การประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรต่อองค์กร	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร โดยสนับสนุนด้าน ความปลอดภัย สุขอนามัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๓.๗ โครงการสร้างความผูกพันภายในหน่วยงาน	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๓.๘ กิจกรรม ๕ ส.	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๓.๙ โครงการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดีเด่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘)	๐	
	๓.๑๐ การบันทึกแก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูล บุคลากรแห่งชาติ (LHR)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
๔.ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	๔.๑ การมอบหมายงาน	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต หากผู้ได้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบโดยเร็ว	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๔.๓ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
	๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานส่วนตำบล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
	๑.๓ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐	
	๑.๔ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของผู้บริหารท้องถิ่น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
	๑.๕ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของสมาชิกสภาท้องถิ่น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๑ โครงการฝึกอบรม สัมมนา และทัศนศึกษาดูงาน	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ อบต.กีดช้าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๖๐,๐๐๐	
	๒.๓ โครงการอบรมสัมมนาการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๒.๔ โครงการอบรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ระดับปฐมวัย	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๒๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑ โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๓.๒ โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM)	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๓.๓ โครงสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การประชุมผู้บริหาร - การประชุมขององค์การบริหารส่วนตำบล - การประชุมส่วนราชการภายในสำนัก/กอง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	

	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้าง ความสุขในองค์กร	๔.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากร อบต.	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๔.๒ โครงการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ดีเด่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘) ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๘)	๐	
	๔.๓ โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๐	
	๔.๔ โครงการส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ - กิจกรรมจิตอาสา	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๔.๕ โครงการศึกษาดูงานเพิ่มทักษะการทำงาน ทักษะการเรียนรู้ ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	๑๐,๐๐๐	
	๔.๖ โครงการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลกุดช้าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑๐,๐๐๐	
	๔.๗ โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพแก่พนักงานส่วนตำบล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	
	๔.๘ โครงการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วม - กิจกรรม ๕ ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๐	

ผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานในปัจจุบันไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันเหตุการณ์

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้ท้องถิ่นได้บุคคลไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ได้

๓. กระบวนการสรรหาที่ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร จึงได้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

๔. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ แต่เป็นระบบโควตา และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อสถานการณ์ ไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ยึดจากปริมาณงาน ความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่มีความยุติธรรม ไม่ใช้ระบบคุณธรรมแต่ใช้ระบบอุปถัมภ์แทน

ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรมีเพียงองค์กรเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการกำหนดมาตรฐาน และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกัน เพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นเป็นไปอย่างเป็นธรรม มีความคล่องตัว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรจัดทำแผนบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนได้

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรมและดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

๑ การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลเอง โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจภายใต้กรอบมาตรฐาน แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบวงเงินร้อยละ ๔๐

(๒) ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบเปิดมากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรในการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรกันได้ โดยไม่กระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการเข้าทำงาน ระหว่างการทำงาน

(๒) กำหนดและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาของบุคลากร เพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมาย หลักสูตร แนวทางการฝึกอบรม การติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา ตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วง ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เป็น

แนวทางการติดตามและประเมินผล

ประเมินผลโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการพัฒนาก่อน – หลัง การพัฒนา การประเมินความรู้ และทักษะ ตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน การกำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการรายงานผลการเข้ารับการพัฒนากายใน ๗ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรม/สัมมนา/ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกเทศมนตรีทราบและนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไปในหน่วยงาน
