



3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล

3.1 มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการพัฒนา

- นำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

3.2 มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)

- ตามแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

3.3 มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) และมีการดำเนินการตามแผนจริงครอบคลุมอย่างน้อย 80 % ของบุคลากรทั้งหมด

- พนักงานเทศบาล , พนักงานครู ตามแผนอัตรากำลัง ทั้งหมด 19 อัตรา วาง 1 อัตรา ผู้มีดำรงตำแหน่ง 18 อัตรา

- เข้ารับการฝึกอบรม , อบรมเชิงปฏิบัติการ , เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ทั้งหมด 18 คิดเป็น 100 %

3.4 มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

- มีจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมบำเพ็ญประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติทางคุณธรรม จริยธรรม

- รณรงค์เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้เรื่อง วินัยคุณธรรม จริยธรรม

- กิจกรรมทำความสะอาดจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในพื้นที่ตำบลระหาน ในวันท้องถิ่นไทย 18 มีนาคม 2564

- กิจกรรมเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ รุ่นที่ 4 ระหว่างวันที่ 9-11 มีนาคม 2564

3.5 มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training)

- วิเคราะห์ความคุ้มค่าจากบันทึกเสนอแจ้งความประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรม และจากรายงานหลังจากการฝึกอบรม

3.6 มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร

- เทศบาลตำบลระหาน มีการส่งเสริมการจัดการความรู้ ในองค์กร โดยการจัดการความรู้ในตัวบุคคลและถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงาน

เช่น ผู้อำนวยการกองคลังเป็นวิทยากรให้ความรู้ เรื่อง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ภายหลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก

, นางสมพร แก่นรักษ์ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ให้ความรู้บุคลากรในหน่วยงาน เรื่อง ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ที่เป็นภาษีใหม่

มีการรายงานผลการฝึกอบรมและแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม มีการรวบรวมสื่อความรู้ กฎหมาย ข้อระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งต่อการสืบค้น