



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้รับความรู้พัฒนาทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพและเป็นกรอบการดำเนินงานในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ ทักษะ และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่ได้มาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั้น

ในการนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ข้อ ๒๗/๑ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายไกรสิน ศิลปาจารย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
(พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับในแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ตุลาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมายของการพัฒนา	๓
๔. หลักสูตรการพัฒนา	๓
๕. วิธีการพัฒนาบุคลากร	๔
๖. งบประมาณ	๕
๗. การติดตามและประเมินผล	๕
ภาคผนวก	
- ภาคผนวก ก	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
- ภาคผนวก ข	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
- ภาคผนวก ค	แบบติดตามและประเมินผลโครงการ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. สภาพการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้กับบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งของตนเองได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้อง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในการบริหารราชการ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงาน ตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการ สมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็น หลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. การสร้างควมามีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๒

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนากองคปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์

(พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ยุทธศาสตร์การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนแก่องคปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
 - ๓) ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๔) ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 - ๕) เตรียมความพร้อมให้แก่องคปกครองท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- เพื่อเป็นการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน องคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒.๒ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๕ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององคการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๓. เป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๒ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๓.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๓.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

๔. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

๑) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๒) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วยหลักสูตร

๑) ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานธุรการ งานด้านช่าง

๓) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อความหมาย เป็นต้น

๔) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสายงานลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑) ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานธุรการ งานด้านช่าง

๓) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย เป็นต้น

๔) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๕.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๕.๒ การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้บริหาร สายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานพนักงานจ้าง ให้ได้รับความรู้ ทักษะ และพัฒนาสมรรถนะในทุกระดับ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรจะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ปี โดยได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก ข)

๕.๓ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๕.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๗. การติดตามและประเมินผล

๗.๑ องค์การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบด้วย

๑. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ (ที่ได้รับมอบหมาย) ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการ
๓. หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน กรรมการ
๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล กรรมการ/เลขานุการ
๕. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๗.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาจากหน่วยงานภายนอกต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒) กรณีผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาจากหน่วยงานภายในให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕) นำผลการติดตามประเมินมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป