



แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ  
อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๙๙ และข้อ ๓๐๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดแนบท้าย ประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบุญยอด มาคล้าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดเจ้าสำราญ

## ๑. หลักการเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล

การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาชั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้านได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐ สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารและการบริการ ประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและ สื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบาย ของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ความดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ

ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงาน** อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๒.๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาปรับใช้ในเทศบาล
- ๒.๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในเทศบาล
- ๒.๔. เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเกิดประโยชน์สุขของประชาชน

## ๓. เป้าหมายการพัฒนา

### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะวางระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รู้รอบรู้ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ในการนี้เพื่อให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิรูประบบราชการไทยในการเปลี่ยนแปลงการบริหารของภาครัฐขนาดใหญ่ โดยอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการนำแผนยุทธศาสตร์มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน นับเป็นครั้งแรกที่รัฐบาลได้เชื่อมโยงผลงานของหน่วยงานภาครัฐในแผนระดับยุทธศาสตร์กับขอบประมาณ กล่าวคือ ผลผลิตหลักในแผนยุทธศาสตร์กับเม็ดเงินงบประมาณจะต้องสอดคล้องรับกัน เรียกว่า

การวางแผน “การงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน” หรือหน่วยงานภาครัฐจะต้องแสดงต้นทุนกิจกรรมและต้นทุนต่อหน่วย เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลผลิตมากกว่าการขยายคน เพิ่มเงิน จัดหาจัดซื้ออุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารงาน การบริหารคนก็เช่นเดียวกัน ได้ให้นำหนักไปในการเน้นหลักความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ตามโครงการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง หรือมีการจูงใจด้วยระบบการให้รางวัลพิเศษประจำปีหรือโบนัสแก่ผู้ที่มีผลงาน ตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่ได้มีการตกลงกันไว้ล่วงหน้า การบริหารงานก็เน้นให้มีการวัดและประเมินผลงาน โดยการติดตามงานตามระบบตัวชี้วัดผลงานที่เรียกว่า “การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์” และให้ราชการไทยใสสะอาด ตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนา

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตาม นโยบาย Thailand ๔.๐”

#### ๔.๒ พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารเทศบาลหาดเจ้าสำราญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรของเทศบาลหาดเจ้าสำราญ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๓ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรทุกคนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- บุคลากรองค์การบริหารเทศบาลหาดเจ้าสำราญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารเทศบาลหาดเจ้าสำราญได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรเทศบาลหาดเจ้าสำราญ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยใช้ หลักการหรือวิธีการวิเคราะห์ แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนา พนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้ผลน่าเชื่อถือด้วยการกำหนดจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ ในเชิงกว้าง เพื่อตรวจสอบดูว่าสถานการณ์ ไตบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities)และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐ

#### ๔.๔.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานเทศบาล เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่าจะพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างไรดี มีจุดแข็งและจุดอ่อน อะไรบ้าง และ ประเด็นใดมีอิทธิพลมากกว่ากัน

#### ๔.๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการระบุสถานการณ์ที่เป็นโอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และมีประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการ พัฒนา โดยมีหลักการ พื้นฐานและกรอบความคิดในการวิเคราะห์

##### จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ระดับปริญญาตรี
- บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบ อินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง

##### จุดอ่อน (Weaknesses)

- การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
- การบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จำนวนปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
- ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ขาดการทำงาน เป็นทีม
- บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา
- บุคลากรขาดการทำงานแบบบูรณาการ

##### โอกาส (Opportunities)

- การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้เร่งการพัฒนาพนักงานเทศบาล
- ระบบการบริหารเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารงานบุคลากรมีความคล่องตัว
- สถาบันการศึกษา หน่วยงานภายในและภายนอกมีการจัดช่องทางในการพัฒนา และการแลกเปลี่ยนความรู้
- นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาพนักงานเทศบาล
- ประชาชนมีความต้องการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ทำให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนา สมรรถนะบุคลากร

### ภัยคุกคาม (Threats)

- ระเบียบ กฎหมายยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
- ระเบียบ กฎหมาย มีความการเปลี่ยนแปลง
- การเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลบุคคลที่เชื่อมโยงระดับองค์กร

### ความต้องการ/ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๕. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน

#### ๔.๕ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ มาตรการ/แนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดในการติดตาม

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญโดยกำหนดขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในกรอบวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานเทศบาลและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้ ๓ ยุทธศาสตร์

- (๑) การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงาน
- (๒) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพพนักงานเทศบาลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ให้มีคุณภาพและค่านิยมสร้างสรรค์ สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่ และได้รับการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลตามความจำเป็น

#### กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาล

##### มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
๒. กำหนดและประเมินขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลุ่มประเภทสายงานและระดับตำแหน่ง
๓. วางระบบและดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีสมรรถนะตามความจำเป็น
๔. ติดตามประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเทศบาล

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

##### ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. พนักงานเทศบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาตามกลุ่มประเภทสายงาน
๓. มีการวางระบบและการดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๔. มีการติดตามประเมินผลพนักงานเทศบาลเมื่อได้รับการพัฒนา

#### กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

##### มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคลให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคลเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ระยะเวลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

##### ตัวชี้วัด

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคลไว้ในแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. พนักงานเทศบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล



### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย

**กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรม

#### **มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

๑. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานเทศบาล
๒. ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

**ระยะเวลา** ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
  ๒. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

**กลยุทธ์ที่ ๒** กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

#### **มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

๑. จัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง, ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. มีการติดตามประเมินผลการกระทำผิดตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรม

**ระยะเวลา** ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

- ตัวชี้วัด**
๑. มีการจัดทำมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมทางคุณธรรมและจริยธรรม ข้าราชการของส่วนราชการ
  ๒. ไม่มีพนักงานเทศบาลกระทำผิดตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมและคุณธรรม

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้พนักงานเทศบาลมีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยมีการ กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ

**กลยุทธ์ที่ ๑** การเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล

#### **มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสมรรถนะพนักงานเทศบาลโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเทศบาลให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๒. พนักงานเทศบาลปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

**ระยะเวลา** ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง
  ๒. พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละด้าน

**กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ**

**มาตรการ/แนวทางปฏิบัติ**

๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
๒. พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการหรือ ผ่านเกณฑ์การประเมิน

**ระยะเวลา** ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ตัวชี้วัด**
๑. ส่วนราชการมีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ
  ๒. ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

**๕. หลักสูตรการพัฒนา**

พนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งในหลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๕.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๕.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม

๕.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๕.๔ หลักสูตรด้านการบริหารได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๕.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

**๖. วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา**

**๖.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล**

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒) การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารเทศบาลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบุรีสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

- ๓) การศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารเทศบาล
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดเพชรบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๕) การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
- ๖) การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- ๗) การประชุมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๘) การให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อให้ระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท

## ๖.๒ ระยะเวลาดำเนินการ

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ จัดให้มีดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ภายในระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

## ๖.๓ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

### ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

### ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

### ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
<b>๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</b>								
๑	ปฐมนิเทศพนักงานใหม่	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เทศบาลและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	- พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างที่บรรจุแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ/ การสอนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติเทศบาลในแต่ละปีงบประมาณ	- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจและวิธีการปฏิบัติงานเบื้องต้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	โครงการอบรมให้ความรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการปฏิบัติราชการ - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติเทศบาลในแต่ละปีงบประมาณ	- บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษา - บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- เทศบาล
๓	ส่งเสริมการศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาตรี/ปริญญาโท	- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - เพื่อทราบและเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย	- พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง	การศึกษาต่อ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติเทศบาลในแต่ละปีงบประมาณ (ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อทุนการศึกษาอปท.)	- บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านการศึกษา - บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ - นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- สถาบันการศึกษา

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
<b>๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)</b>								
๔	โครงการพัฒนาและเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใน การปฏิบัติราชการ - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาจาก ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง - ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติราชการ เพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่ ได้มาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- เทศบาล
<b>๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</b>								
๕	โครงการอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ใน การปฏิบัติราชการ - เพื่อนำความรู้ที่ได้มาจาก การศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานเทศบาลพนักงาน ครู พนักงานจ้างปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม/ ศึกษาดูงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติราชการ เพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่ ได้มาจากการศึกษาดูงานมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	- เทศบาล
๖	การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานตามสายงาน	- เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคต่างๆในการ ปฏิบัติงานและพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๗	ประชุมประจำเดือนพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง	- เพื่อมอบนโยบายการ ทำงาน/ซักซ้อมการปฏิบัติงาน แนะนำการปฏิบัติงานและผู้ เข้ารับการพัฒนาถ่ายทอด ความรู้ให้แก่บุคลากร	- พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง - เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุม/ การสอนงาน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	-	- บุคลากรได้รับความรู้ จากการถ่ายทอด ประสบการณ์ฝึกอบรม และการปฏิบัติงาน	- เทศบาล

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
<b>๓. หลักสูตรด้านการบริหารงาน</b>								
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน - เพื่อเพิ่มประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานท้องถิ่น ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน -เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานทั่วไปได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน -เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงานช่างได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน -เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และกระบวนการในการ บริหารงาน -เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	- นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และกระบวนการ ในการบริหารงานเพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
<b>๔. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</b>								
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักจัดการงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ได้รับ การฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักประชาสัมพันธ์ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ



๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักพัฒนาการ ท่องเที่ยว ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัยได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีหรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการเงินและ บัญชี ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี(ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ได้รับการ ฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นายช่างโยธา ได้รับ การฝึกอบรม อย่าง น้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๗. แผนการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการ สาธารณสุข ได้รับ การอบรม - อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง ครู/ครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตร อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน	- ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	- เทศบาล - กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ
<b>๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</b>								
๓๑	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	- ผู้บริหาร พนักงาน เทศบาลพนักงานครู และพนักงานจ้าง - ปีละ ๑ ครั้ง	การฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ตามข้อบัญญัติ เทศบาลในแต่ละ ปีงบประมาณ	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	- เทศบาล - ส่วนราชการหรือ หน่วยงานอื่นๆ

## ๘. การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

เทศบาลตำบลหาดเจ้าสำราญ ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๘.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาลตำบลเจ้าสำราญ เป็น ประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็น กรรมการ
๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเจ้าสำราญเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกเทศมนตรีตำบลหาดเจ้าสำราญรับทราบเพื่อพิจารณา

๘.๒ ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาย่างใกล้ชิด และให้มีรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ

๘.๓ การรายงานผลการฝึกอบรมประชุม สัมมนา

กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา โดยหลังจากรับการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จัดทำเป็นบันทึกรายงานผลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อเป็นการรายงานให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาในเรื่องนั้น

๘.๔ การติดตามประเมินผลโดยใช้แบบสอบถาม

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะได้รับการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม และติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะหนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา

๘.๕ การติดตามโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้พัฒนา

เทศบาลจะติดตามประเมินผลการพัฒนา ด้วยการขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงาน อื่นเป็นผู้จัด

๘.๖ การติดตามประเมินผลโดยการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)