



# แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เทศบาลนครหาดใหญ่  
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

## คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลนครหาดใหญ่ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาใน หลายๆ มิติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของเทศบาลนครหาดใหญ่ต่อไป

เทศบาลนครหาดใหญ่

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	
-หลักการและเหตุผล	๑
-ข้อมูลทางด้านบุคคล	๓
-สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
-การพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis	๓ - ๔
ส่วนที่ ๒	
-วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๓	
-วิธีการพัฒนาบุคลากร	๖
ส่วนที่ ๔	
-หลักสูตรการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗ - ๑๓
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔ - ๑๕
ส่วนที่ ๖	
-การติดตามและประเมินผล	๑๖

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เทศบาลนครหาดใหญ่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๑  
หลักการและเหตุผล

ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการ การทำงานและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและ ระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนา บุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม

เทศบาลนครหาดใหญ่ ภายใต้การนำของ พล.ต.ท.สาคร ทองมุณี ได้กำหนดนโยบาย การพัฒนานครหาดใหญ่ ภายใต้หลักการ “สร้าง สาน เสริม” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาล ให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าขององค์กรร่วมกัน โดยการสร้างคุณค่าร่วม (CORE VALUE) ในการทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องของการทำงานเชิงรุก การทำงานแบบเสริมพลังร่วม การทำงานแบบบูรณาการ และการทำงานแบบ สร้างนวัตกรรมใหม่ ทำให้งานของเทศบาลเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจาก จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็นหลักก็เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา โดยการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล นำไปสู่การพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดทำแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindsets) และ ทักษะ (Skillsets) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันและอนาคต

## ข้อมูลทางด้านบุคคล

### ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่

จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน	287	ราย
จำนวนพนักงานครู	จำนวน	333	ราย
จำนวนลูกจ้างประจำ	จำนวน	52	ราย
จำนวนพนักงานจ้าง	จำนวน	1,726	ราย

รวมบุคลากรของเทศบาลนครหาดใหญ่ ทั้งสิ้น 2,398 ราย

\*\*หมายเหตุ ข้อมูล ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565

### สภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล งานวิเคราะห์ การวางแผนอัตรากำลัง งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ งานการกำหนด ตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การ คัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน งานบรรจุและแต่งตั้ง งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไขบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ งานการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะข้าราชการครู งาน การลาทุกประเภท งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้อง ทุกข์ งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ งานการให้พ้นจากราชการ งานเลขานุการ ของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ

### การพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง

- ๑.พนักงานในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง
- ๒.ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน
- ๓.มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นชัดเจน
- ๔.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน

๑. ขาดการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
๒. ขาดการประชุมวางแผนร่วมกันในระดับหน่วยงาน
๓. ขาดการทำงานเป็นทีม
๔. ขาดการเชื่อมโยงระบบ
๕. ความไม่มั่นคงสายอาชีพ
๖. การทำงานแทนกันไม่ได้

### โอกาส

๑. เทศบาลนครหาดใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีโอกาสความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น มากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๒. พนักงานมีความรู้ความสามารถหลากหลาย ทำให้มีโอกาสเลือกเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. เทศบาลนครหาดใหญ่ให้โอกาสในการพัฒนา บุคลากรในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๔. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญา โทเพิ่มขึ้น

### อุปสรรค

๑. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. บุคคลภายนอกไม่เข้าใจขั้นตอน หรือวิธีการ ดำเนินงานภายในฝ่ายการเจ้าหน้าที่
๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลมีการปรับเปลี่ยนตลอด
๔. การโอน/ย้ายจากบุคคลภายนอกเข้ามาใน องค์กร ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในสายอาชีพ
๕. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการ ทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

#### วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
๖. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### เป้าหมายการพัฒนา

##### เป้าหมายเชิงปริมาณ

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด

##### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



### ส่วนที่ ๓ วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลเอง หรือจัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการ

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสงขลา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จัดให้มีการประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

## ส่วนที่ ๔

### หลักสูตรการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานส่วนเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

หลักสูตรการพัฒนา มีดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลนครหาดใหญ่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑	อบรมบุคลากร จัดโดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานช่างสุขภาพ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานใน อำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลที่ได้รับการ ฝึกอบรมตามสายงานจาก หน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัด เข้ารับการอบรมจาก หน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ค.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	กรมส่งเสริมฯ หรือ หน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักจัดการงานเทคนิค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานเทศบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ได้รับความรู้จากฝึกอบรมตามสายงานจากหน่วยงานภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้ารับการอบรมจาก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่น</li> </ul>

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลาการดำเนินงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรวิศวกรรมสุขาภิบาล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรกึ่งเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรสถาปนิก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุขาระณะ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- หลักสูตรพยาบาลเทคนิค หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน</li> </ul>	- พนักงานเทศบาล	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ได้รับการศึกษาอบรมตามสายงานจากหน่วยงานภายนอก	พนักงานเทศบาลในสังกัดเข้ารับการศึกษาอบรมจากหน่วยงานภายนอก ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	ค.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	กรมส่งเสริมฯ หรือหน่วยงานอื่น



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓	โครงการจัดฝึกอบรมพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ เกี่ยวกับ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน ป้องกันและพนักงานรักษาความสงบ ให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานป้องกัน - พนักงานรักษา ความสงบ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักปลัดเทศบาล
๔	โครงการอบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัย พลเรือน	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ เกี่ยวกับ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงาน ป้องกันและพนักงานรักษาความสงบ ให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานป้องกัน - พนักงานรักษา ความสงบ	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการพลเมืองทาดใหญ่ ร่วมใจเคร่งครัด ซื่อสัตย์ สุจริต	- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและพลเมืองของ เทศบาลนครหาดใหญ่ มีจิตสำนึกเกี่ยวกับความ ซื่อสัตย์สุจริต	-ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง - ประชาชนทั่วไป	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักปลัดเทศบาล
๖	โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้ Thailand ๔.๐	- เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล -พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา -พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักการศึกษา
๗	โครงการพัฒนาศักยภาพครูผู้คุมมืออาชีพแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ”	- เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	-พนักงานเทศบาล -พนักงานครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา -พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้น ไป	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักการศึกษา
๘	โครงการอื่นๆ ที่กำหนดภายหลังตามความจำเป็น และสถานการณ์	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์และขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	-ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง - ครู และบุคลากร ทางการศึกษา	มีการจัดโครงการฯ ตาม ความเหมาะสม	มีการจัดโครงการฯ ตาม ความเหมาะสม	ต.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	ทุกส่วนราชการใน สังกัด
๙	โครงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน - เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	-ผู้บริหาร - พนักงานเทศบาล - พนักงานจ้าง	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา บุคลากร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป	ธ.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	ทุกส่วนราชการใน สังกัด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ผลผลิต)	ระยะเวลา การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑๐	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำหรับคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาลนครหาดใหญ่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานให้กับคณะผู้บริหาร และสมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านงานกิจการสภา</li> <li>- เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานด้านกิจการสภาของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้บริหาร (นทต. รอง นทต., เลขานทต., ที่ปรึกษา นทต.)</li> <li>- สมาชิกสภาเทศบาล</li> <li>- พนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานกิจการสภา</li> </ul>	ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการฯ ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป	ธ.ค.๖๔ - ก.ย.๖๕	สำนักปลัดเทศบาล



## ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลนครหาดใหญ่ ได้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างชัดเจน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้ตั้งงบประมาณที่เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปรากฏตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ ได้แก่

- แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานเทศกิจ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการยกระดับและพัฒนาศักยภาพด้านการรักษาความสงบภายใน ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการจัดฝึกอบรมพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตั้งจ่ายไว้ ๑๘๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานการรักษาความสงบภายใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการอบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการพลเมืองหาดใหญ่ ร่วมใจเคร่งครัด ชื่อสัตย์สุจริต ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่ Thailand ๔.๐ ตั้งจ่ายไว้ ๒๗๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการพัฒนาศักยภาพครูสู่มืออาชีพแบบ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ” ตั้งจ่ายไว้ ๗๒๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการโครงการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ตั้งจ่ายไว้ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

และได้ตั้งงบประมาณในการเดินทางไปราชการ เพื่อประชุม สัมมนา หรือซื้อราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตั้งงบประมาณในการเดินทางไปราชการของบุคลากรแต่ละสำนัก/กอง ปรากฏตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลนครหาดใหญ่ ดังนี้

- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่าย เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักปลัดเทศบาลและกองการเจ้าหน้าที่) ตั้งจ่ายไว้ ๘๖๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักการคลัง) ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานวางแผนสถิติและวิชาการ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ) ตั้งจ่ายไว้ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานบริหารงานทั่วไป งานควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (หน่วยตรวจสอบภายใน) ตั้งจ่ายไว้ ๑๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักการศึกษา) ตั้งจ่ายไว้ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานสาธารณสุข งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักการสาธารณสุขฯ) ตั้งจ่ายไว้ ๓๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (สำนักการช่าง) ตั้งจ่ายไว้ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ รายการค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร (กองสวัสดิการสังคม) ตั้งจ่ายไว้ ๙๐,๐๐๐ บาท

## ส่วนที่ ๖

### การติดตามและประเมินผล

๑. ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี พร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ในกรณีที่เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง จะต้องมีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๖. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐