



KHAOCHA  
MUNICIPALITY  
KAN

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเขาจรจักษ์  
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

### เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

\*\*\*\*\*

#### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัย สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานของ เทศบาลอย่างทั่วถึงในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ ตามทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ การบริหารจัดการ องค์กรสมัยใหม่ มีความรอบรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแบบมืออาชีพ รวมถึงกาสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในบทบาท ภารกิจหน้าที่ และสามารถใช้สิทธิหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีกรอบนโยบายหลักในการพัฒนาเพื่อให้ บรรลุเป้าประสงค์ โดยยึดแนวทางการดำเนินงานตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐณะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผน อัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทิศนคติที่ดี คุณธรรมและ จริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องมีการกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนา บุคลากร ที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๔. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีความใกล้ชิดกับ ประชาชน มีความเป็นอิสระทางการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ วัสดุ วิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารทั้งนี้อยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จากอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ดังกล่าวข้างต้น นายกเทศมนตรี ตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาดังนี้

# ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

## ๑. วิสัยทัศน์

บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคนดี ส่งเสริมประเพณีและศาสนา การศึกษาก้าวไกล

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

### ๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาการคมนาคมสะดวก

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน

### ๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

๒.๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

### ๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเกษตร

๒.๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์การจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

๒.๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

### ๒.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๒.๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

## ๒.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการ

๒.๕.๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ วรรณคดีให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล / ตรวจสอบได้

### ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

เมื่อเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ มียุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กร จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ให้มีความรู้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังขององค์กรให้สูงขึ้น

๒. สร้างและเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่

๓. เสริมสร้างให้บุคลากรภายในเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อยู่ร่วมกันในได้อย่างมั่นคง โดยพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ดำเนินการจัดฝึกอบรมหรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

๕. ส่งบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำ หรือร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานใด รวมถึงหลักสูตรอื่นที่หน่วยงานอื่นจัดทำ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ได้พิจารณาถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

๖. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

๗. จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมหรือสัมมนาทุกโครงการ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

### ๓. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### ๑. บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง

##### ๑.๑ ผู้ปฏิบัติงาน

- ๑.๑.๑ ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- ๑.๑.๒ ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
- ๑.๑.๓ ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือพี่เลี้ยง เพื่อหาแนวทางหรือข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมายวัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา
- ๑.๑.๔ ประสานงานกับหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลา/กิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้
- ๑.๑.๕ ดำเนินการพัฒนาตามแผน
- ๑.๑.๖ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

##### ๑.๒ ผู้บังคับบัญชา

- ๑.๒.๑ ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและช่วยระบุถึงจุดแข็ง และเรื่องที่ต้องปรับปรุง
- ๑.๒.๒ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร ตลอดจนแนวโน้มในอนาคต
- ๑.๒.๓ ประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในส่วนราชการที่รับผิดชอบ ช่วยเหลือในการวางแผนและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ระบุไว้
- ๑.๒.๔ ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนา
- ๑.๒.๕ พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ สนับสนุนเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์หรือไม่
- ๑.๒.๖ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

#### ๒. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร

##### ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ แบ่งได้ดังนี้

##### ๒.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๒.๑.๑ การหาความจำเป็นในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
  - ๒.๑.๒ จัดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาล ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคลากรมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๙. บุคลากรในเทศบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง  
ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๐. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์เป็นอย่างดี

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๓. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุก และไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากร  
อย่างเท่าเทียมกัน
๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๕. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้  
ผลสำเร็จของงาน
๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
๙. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาด
๑๐. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

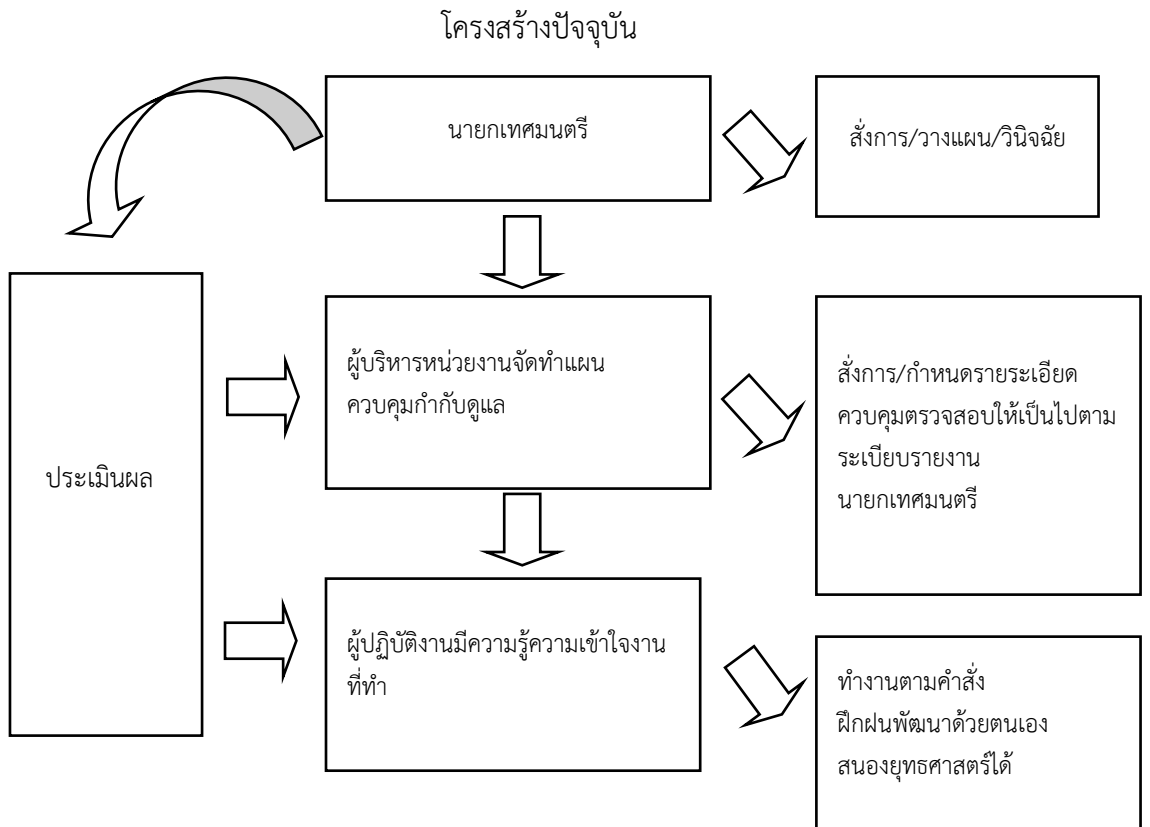
### โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๔. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ
๕. ความก้าวหน้าเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๖. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๗. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะ  
ของบุคลากร

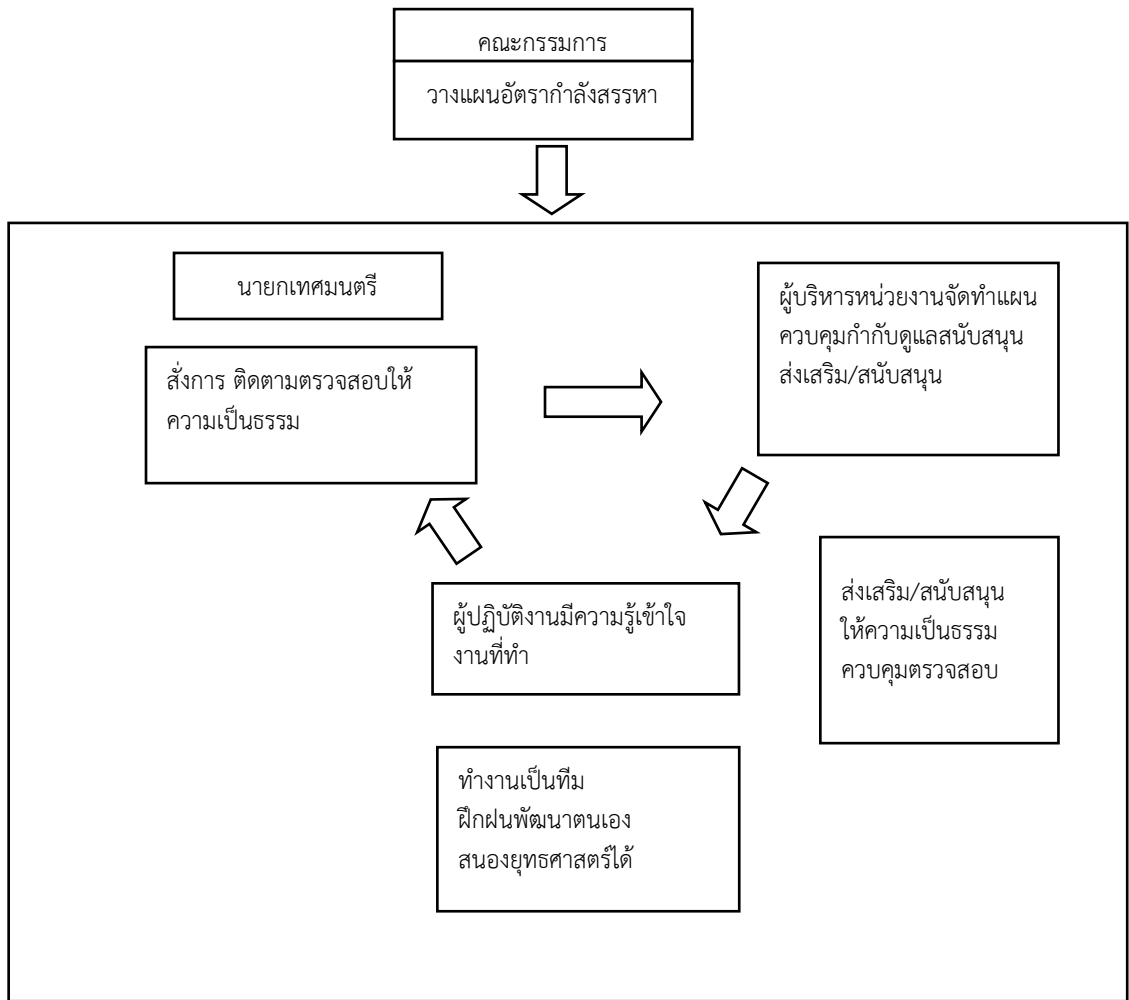
### อุปสรรค (Threat : T)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๒. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๓. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลังสรรหา ทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



## ๒.๒ การดำเนินการพัฒนา

การเลือกวิธีพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น



### ๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เลือกแนวทางการพัฒนาหลายแนวทางโดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการหรือหลักสูตรการพัฒนาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำ หรือร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานใด รวมถึงหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นจัดทำ ซึ่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์พิจารณาถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัด โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

#### ๓.๑ การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

- (๑) ให้สถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นดำเนินการให้
- (๒) ส่งบุคลากรไปร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรของหน่วยงานอื่น

#### ๓.๒ การศึกษาหรือดูงาน

จัดให้มีการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานหรือองค์กร สถานที่ การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยอาจเป็นการดูงานในภาพรวมของเทศบาล หรือการให้บุคลากรบางตำแหน่งไปดูงานเฉพาะเรื่องแล้วแต่กรณี

#### ๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในบางหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมผู้บริหารหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ในลักษณะการระดมความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อเป็นการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ หรือหน่วยงานอื่นดำเนินการตามความเหมาะสม

#### ๓.๔ การสอนงาน

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอนงาน ให้คำปรึกษา หรือให้ทดลองการปฏิบัติงาน รวมถึงการสอนงานโดยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์กร

#### ๓.๕ การมอบหมายงาน

การมอบหมายภารกิจหน้าที่ตลอดจนการออกคำสั่งให้ไปช่วยราชการ รักษาการในตำแหน่งรักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน การเสนอให้มีการสับเปลี่ยน ย้ายงานในหน้าที่ให้มีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะทำงานหรือคณะกรรมการต่างๆ

#### ๓.๖ การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

เป็นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากหนังสือ แผ่นบันทึกข้อมูล แหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต โทรทัศน์ วิทยุ เป็นต้น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการอนุญาตให้บุคลากรภายในองค์กรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ทางราชการกำหนดไว้ โดยบุคลากรผู้นั้นเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายหรือใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

#### **๔. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร**

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเขานจรจัด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร

#### **๕. แผนพัฒนาบุคลากร**

เทศบาลตำบลเขานจรจัด ได้ทำการสำรวจความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้ระบุความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ เนื่องจากมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก จึงได้จำแนกประเภทบุคลากรเป็นกลุ่มสายงาน รายละเอียดตามตาราง ดังนี้





**แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	รายละเอียดและแนวทางดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งพนักงานสายบริหาร	- เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานสายงานผู้บริหารเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาล	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่สายงานผู้บริหารที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดอบรม	๑ หลักสูตร	- พนักงานสายงานผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่และแนวทางปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มมากขึ้น - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น
๒	ฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งสำหรับพนักงานสายงานปฏิบัติ (ประเภทวิชาการและทั่วไป)	- เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดอบรมหรือมอบหมายให้หน่วยงานอื่นจัดอบรม	๑ หลักสูตร (๑ คน)	- ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะและมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะด้าน หรือเฉพาะเรื่อง	- เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ มีศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ	- ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งในขอบเขตของงานในหน้าที่ที่ส่วนราชการหรือสถาบันต่างๆ จัดอบรม	๒ - ๓ ครั้ง (๒ - ๓) คน	- ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะและมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	รายละเอียดและแนวทางดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๔	ฝึกอบรมภายใต้หน่วยงานกิจกรรมสัมพันธ์ และศึกษาดูงานนอกสถานที่	- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะและความสัมพันธ์เชิงกลุ่มของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	- จัดฝึกอบรมภายในหน่วยงานหรือกิจกรรมสัมพันธ์ และศึกษาดูงานนอกสถานที่	๑ ครั้ง (๕๐-๘๐ คน)	- บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ ทักษะ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีพลังความสามัคคี ขวัญ กำลังใจทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๕	ฝึกถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร	- เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- จัดฝึกอบรม, ประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้ภายในหน่วยงานเฉพาะเรื่อง	๑ - ๒ ครั้ง (๒๐-๔๐ คน)	- ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ทักษะและมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- จัดกิจกรรมเพื่ออบรมสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑ ครั้ง (๕๐-๘๐ คน)	- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้การทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุขมากขึ้น
๗	จัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยพนักงาน	- เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รู้จักวินัยและรักษาวินัยเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- จัดอบรม หรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ หรือวินัยในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	๑ ครั้ง (๓๐-๕๐ คน)	- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีวินัยและรักษาวินัย เพิ่มชิ้นการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

**แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	รายละเอียดและแนวทางดำเนินการ	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๘	ฝึกอบรมเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	- จัดอบรม หรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ไม่ให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ	๑ ครั้ง (๓๐-๕๐ คน)	- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความตระหนักรู้และเฝ้าระวังไม่ให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร
๙	อบรมชี้แจงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความเข้าใจ และรักษา หรือใช้สิทธิสวัสดิการได้อย่างถูกต้อง	- จัดอบรม หรือประชุมชี้แจงหรือจัดทำคู่มือ หรือแผนพับประชาสัมพันธ์	๑ ครั้ง (๓๐-๕๐ คน)	- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการมากขึ้น
๑๐	การส่งเสริมความรู้และคู่มือต่างๆในการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้มีแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ สำหรับนักศึกษา ค้าควา และนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	- จัดสถานที่และรวบรวมเอกสารเสริมสร้างความรู้ หรือคู่มือ แผนพับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้ศึกษาค้นคว้า	๑ กิจกรรม	- พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ที่ถูกต้อง และกว้างขวางทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๑๑	การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	- เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	- จัดอบรม ประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติราชการ นโยบายและข้อมูลพื้นฐาน - มอบหมายให้ข้าราชการเป็นพี่เลี้ยง นิเทศงาน	ทุกครั้งที่มีการบรรจุข้าราชการใหม่	- ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่เพิ่มมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๑.การปฐมนิเทศ ๒.การสอนงาน ๓.การฝึกอบรม ๔.การประชุม	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานับพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		← →		← →		← →							<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานับพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		← →		← →		← →							<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน ๔.การสอนงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานับพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง		← →		← →		← →							<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๔. หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานับพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	← →												<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๕. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑.การฝึกอบรม ๒.การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓.การศึกษาดูงาน	เทศบาลดำเนินการ ก.ท.จ. สถานับพัฒนาบุคลากร หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง			← →										<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร



ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาคกรรจ์ อำเภอเขาคกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๖. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทย	-สถานการศึกษา	←														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๗. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐ หรือสถาบันที่มีข้อตกลงกับกระทรวงมหาดไทย	-สถานการศึกษา	←														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

## ๖. กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด
		พ.ศ. ๒๕๖๗
จำนวนพนักงานเทศบาล	ร้อยละของพนักงานเทศบาล ที่ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	๘๐

## ๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ตามแผนเทศบัญญัติ เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี

## ๘. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด