

รายงานผล
การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ของ

เทศบาลเมืองปากช่อง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑
ผลการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕
เทศบาลเมืองปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

การดำเนินการประเภทพนักงานเทศบาล	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	หน่วย
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร					
เป้าหมายการสรรหาและคัดเลือก	๖	-	๙	๔	คน
จำนวนคนที่ได้รับการสรรหาและ คัดเลือก	๔	-	๙	๔	คน
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
เป้าหมายการบรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	-	คน
จำนวนคนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	-	-	-	-	คน
การพัฒนาบุคลากร					
จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น	๗๐	๒๔	๑๘๔	๑๘	คน
จำนวนพนักงานเทศบาลได้รับการ อบรม	๓	-	-	-	คน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล					
ดีเด่น	-	-	-	-	คน
ดีมาก	-	-	-	-	คน
ดี	-	-	-	-	คน
พอใช้	-	-	-	-	คน
ปรับปรุง	-	-	-	-	คน
รวม	-	-	-	-	คน
การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ					
รับการเลื่อนขั้นจำนวนทั้งสิ้น	-	-	-	-	คน
ถูกลงโทษทางวินัย	-	-	-	-	คน

๑. เทศบาลเมืองปากช่องมีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผน และบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน
๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีการกิจหรือกิจกรรมใด ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ
๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก/ฝ่าย) มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ
๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัด ครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

๒. การบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น มีการระบุมติการประชุม ก. จังหวัดว่าเป็นการประชุมครั้งที่เท่าใดไว้ในคำสั่งอย่างชัดเจน
๓. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่โดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน
๔. คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่นั้น มีการ ระบุเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการแต่ละราย อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน
๕. คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน มีการเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ตรวจสอบค้นหาได้โดยง่าย
๖. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. ครบทุกส่วนราชการ
๗. ผู้รับมอบอำนาจตามคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่หรือสรุปผลการดำเนินการในรูปแบบ การรายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๘. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนครบทุกส่วนราชการ
๙. คำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน/ ผู้ปฏิบัติราชการแทน มีความเป็นปัจจุบัน
๑๐. มีคำสั่งการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่ รองปลัดรับผิดชอบส่วนราชการใดเป็นลายลักษณ์อักษร โดย ปลัดเป็นผู้ลงนามมอบนั้น ได้ระบุเลขที่ตำแหน่งของรองปลัดไว้อย่างครบถ้วนชัดเจน
๑๑. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร
๒. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร
๓. มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์
๔. มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
๕. มีโครงการในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. รายงานผลการดำเนินการที่เสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อทราบ
๑. มีการ ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมสรุปผล การอบรมหรือฝึกอบรมรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอบรมเอง จะต้องมีหลักฐานรายงาน สรุปผลการอบรมหรือฝึกอบรมรายงานให้ผู้บริหารทราบ

๓. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำ

๔. นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงาน

๔. การบริหารงานบุคคล มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง

๔. มีการจัดทำเอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. การประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนยึดความโปร่งใส (Transparency) ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การใช้ระบบพรรคพวก อุปถัมภ์ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเป็นธรรม/ความเป็นธรรม การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม มีความซื่อสัตย์ จริงใจ

๕. การบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และลูกจ้าง ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

๑. มีการดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง อัตราร่าง และทะเบียนประวัติ ซึ่งตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง อัตราร่าง และทะเบียนประวัติ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๖. การทำงานขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง การให้เกียรติบุคลากร การให้เกียรติบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ควรพูดจาด้วยน้ำเสียงที่ดี แสดงความจริงใจ มีไมตรี เปิดใจ สามารถให้คำปรึกษาได้ในยามที่มีปัญหา และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเช่นกัน การพูดคุยก่อนกันไม่แสดงกิริยาก้าวร้าว พูดจาเอะอะโวยวาย ยกตนข่มท่าน แสดงอำนาจ เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความหวาดกลัว หรือ ไม่ก็หมดศรัทธา ไม่ไว้วางใจ เชื่อใจ หมดกำลังใจในการทำงานได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานได้ด้วย

๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การได้สวนสาธารณะการแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่องค์กรตลอดจนผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กรเหมือนกันทุกคน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ย่อมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ทุกคนตั้งใจทำงานได้ พยายามและจริงจังในการทำงาน เสียสละเพื่อองค์กรและส่วนร่วมร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และร่วมกันผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนภูมิใจกับความสำเร็จร่วมกัน การไว้วางใจองค์กร ในขณะที่องค์กรก็ไว้วางใจบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรยืนอยู่ในระยะยาวได้ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) การมีส่วนร่วมจะตรงข้ามกับหลักการที่ดีในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น และการพัฒนาท้องถิ่น มีความยุติธรรม ทั้งในองค์กรตลอดจนบุคลากรทุกคนควรมีความยุติธรรม โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่ายที่ต้องไม่ลำเอียง ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เป็นธรรม ไม่ให้ความเท่าเทียม ตลอดจนไม่ใส่ใจคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร หรือไม่ละเลยใส่ใจคนใดคนหนึ่งเลยเพียงเพราะไม่ถูกใจตน หากผู้บริหารท้องถิ่นผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย ไม่เกิดความยุติธรรม ก็ย่อมทำให้การทำงานเกิดปัญหาได้ ความสัมพันธ์ภายในทีม หรือระหว่างทีมอื่น เกิดปัญหา ตลอดจนสร้างความไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่านับถือ การมีความยุติธรรมปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันก็ย่อมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานได้เช่นกัน

๓. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่การมีโครงการในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น การฝึกอบรมภายในองค์กรและนอกองค์กรการหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) การสับเปลี่ยน โยกย้าย หรือหมุนเวียนตำแหน่งงานนั้น มีประโยชน์ตรงที่ทำให้ข้าราชการไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ทั้งยังได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ลองอะไรที่หลากหลาย ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ทั้งนี้ตามกรอบ/คุณสมบัติของตำแหน่งที่กำหนดไว้)

๕. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย จัดการฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและสิทธิพิเศษอื่น ๆ การให้สิ่งตอบแทนที่องค์กรจัดทำขึ้นพิเศษ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้เกียรติบุคลากร มีความยุติธรรม และทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นการจัดกลุ่มในการทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เช่น กิจกรรม ๕ ส.

๗. เทศบาลเมืองปากช่องมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรมีการดำเนินการดังนี้

๑. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๒. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและ แรงจูงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านแรงจูงใจของบุคลากร

๔. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน

๕. มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ จัดหาให้มีปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ได้รับมอบหมาย หรือเกิดความพึงพอใจในการบริการประชาชนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

จากผลการสำรวจนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ HR SWOT ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ดังนี้

สรุปการสัมภาษณ์จากผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามความคาดหวังในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในความเห็นของผู้บริหารระดับสูงสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ได้เต็มประสิทธิภาพ
๒. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในสำนักงานเพิ่มขึ้น
๓. การสร้างความแข็งแกร่งในการประสานและบริหารภาคสังคมเพื่อให้บรรลุภารกิจหลัก
๔. การพัฒนาทักษะให้เป็น multi skill เพื่อปรับตัวกับนโยบายควบคุมกำลังคนภาครัฐ
๕. การเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในงาน
๖. การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญดังนี้

- โครงสร้างข้าราชการจำแนกแต่ละช่วงอายุ
- อัตราการสูญเสียจำแนกตามช่วงอายุงานและสาเหตุ
- สัดส่วนข้าราชการชาย-หญิง
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องประมาณรวม
- ข้อมูลลงในการพัฒนาบุคลากรต้องบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าเทศบาลเมืองปากช่อง จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการทำงานขององค์กรความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไปนอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลเมืองปากช่องได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- บุคลากรมีความสามารถและพร้อมที่จะรับการพัฒนา
- บุคลากรมุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ขององค์กร
- บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการ
- ผู้บริหารและบุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน
- มีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ท้องถิ่น

- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความบริหารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงสนับสนุนจาก

ประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปทบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

ต่างๆของรัฐ

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงาน

- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. อุปสรรค (Threats)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้บุคลากร ทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา

- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เทศบาลเมืองปากช่อง ได้ตั้งงบประมาณไว้ เพื่อดำเนินการด้านการฝึกอบรม การส่งเสริมและพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองปากช่อง จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าหน่วยงาน และคณะกรรมการต่างๆ ของเทศบาลเมืองปากช่อง ตั้งงบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๒. โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลเมืองปากช่อง ตั้งงบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
๓. โครงการฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ โดยตั้งงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) และยังไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าวข้างต้นได้

เทศบาลเมืองปากช่อง ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามโครงการฝึกอบรมของจังหวัดนครราชสีมา และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็น ผู้จัด รวมทั้งตามสถาบันการศึกษาจัดตามหลักสูตรที่มีเนื้อหาการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วันที่/ เดือน/ปี	สถาบันที่จัด
๑.	น.ส.ชญานิษฐ์ พลดี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) กองคลัง	อบรมเชิงวิชาการ “แนวทางปฏิบัติตาม กฎกระทรวงกำหนด พัสดุและวิธีการจัดซื้อ จัดจ้างพัสดุที่รัฐ ต้องการส่งเสริม (ฉบับ ที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ฯ	๘ - ๑๐ พ.ย. ๒๕๖๔	สถาบันบริการวิชาการแห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วันที่/ เดือน/ปี	สถาบันที่จัด
๒.	น.ส.ประภาพร นีกะระ โทก หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น) กองสวัสดิการสังคม	โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบูรณาการฐานข้อมูล สวัสดิการสังคมด้าน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์และการ เตรียมความพร้อมการ บริหารงานสวัสดิการ สังคมตามนโยบาย รัฐบาลและการถ่ายโอน ภารกิจ	๑๓ - ๑๕ ก.พ. ๒๕๖๕	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ร่วมกับชมรมพัฒนาชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่ง ประเทศไทย
๓.	นายขวลิต เอ็มโอช ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) กองช่าง	ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับ คณะกรรมการในการ ประเด็นเกี่ยวกับการ จัดตั้งหน่วยงานส่งเสริม การกระจายอำนาจและ พัฒนาการปกครองส่วน ท้องถิ่นระดับชาติ	๙ มี.ค. ๒๕๖๕	คณะกรรมการการวิสามัญ พิจารณาศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการจัดบริการสาธารณะ กิจกรรมสาธารณะฯ สภา ผู้แทนราษฎร ร่วมกับ สมาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่ง ประเทศไทย
๔.	นายขวตล มั่นสามมุข ผู้อำนวยการกอง ยุทธศาสตร์และ งบประมาณ (นัก บริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	แลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอ ข้อคิดเห็น รวมถึงฟังปาฐกถาพิเศษ เมืองวิวัฒน์แห่งไทย Smart City บริบท ประเทศไทย	๒๑ - ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๕	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคมและสมาคมผู้ใช้ดิจิทัล ไทย

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙
๒. ปัญหาการสั่งการดำเนินการตามระเบียบกฎหมายไม่เป็นปัจจุบัน (สั่งการย้อนหลังทำให้การดำเนินการทำให้เสียทรัพยากรเพิ่มขึ้น และเกิดการทำงานซ้ำซ้อน)
๓. การดำเนินการตามระบบสารสนเทศ ตามหลักการไม่สอดคล้องกับการทำงานจริง

ข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-