

รายงานผล
การบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

เทศบาลเมืองปากช่อง
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ ๑
ผลการบริหารงานบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖
เทศบาลเมืองปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

การดำเนินการประเภทพนักงานเทศบาล	พนักงาน เทศบาล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	หน่วย
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร					
เป้าหมายการสรรหาและคัดเลือก	-	-	๒๒	๗	คน
จำนวนคนที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือก	-	-	๒๒	๗	คน
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร					
เป้าหมายการบรรจุและแต่งตั้ง	๑	-	-	-	คน
จำนวนคนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง	๑	-	-	-	คน
การพัฒนาบุคลากร					
จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น	๗๓	๒๓	๒๐๔	๑๗	คน
จำนวนพนักงานเทศบาลได้รับการอบรม	๙	-	๕	๑	คน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล					
ดีเด่น	๔๕	๖	๔	๑๔	คน
ดีมาก	๒๕	๑๗	๑๕๕	๓	คน
ดี	-	-	๓๑	-	คน
พอใช้	-	-	๑๕	-	คน
ปรับปรุง	-	-	-	-	คน
รวม	๗๐	๒๓	๒๐๔	๑๗	คน
การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ					
รับการเลื่อนขั้นจำนวนทั้งสิ้น	๗๐	๒๓	-	๑๖	คน
ถูกลงโทษทางวินัย	๑	-	-	-	คน

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

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ขององค์กรอย่างชัดเจน
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 ระบุเลขที่ ตำแหน่งของข้าราชการแต่ละราย อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน
๕. คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน มีการเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ตรวจสอบค้นหาได้โดยง่าย
๖. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. ครบทุกส่วนราชการ
๗. ผู้รับมอบอำนาจตามคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ หรือสรุปผลการดำเนินการในรูปแบบ การรายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๘. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนครบทุกส่วนราชการ
๙. คำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน/ ผู้ปฏิบัติราชการแทน มีความเป็นปัจจุบัน
๑๐. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่ 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. ๒๕๖๖
๖. รายงานผลการดำเนินการที่เสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อทราบ
๑. มีการ ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. ผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมสรุปผล การอบรมหรือฝึกอบรมรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอบรมเอง จะต้องมียุทธศาสตร์รายงาน 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 อัตราว่าง และทะเบียนประวัติ ซึ่งตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

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

๖. การทำงานขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยกันเอง การให้เกียรติบุคลากร การให้เกียรติบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ควรพูดจาด้วยน้ำเสียงที่ดี แสดงความจริงใจ มีเมตตา เปิดใจ สามารถให้คำปรึกษาได้ในยามที่มีปัญหา และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเช่นกัน การพูดคุยต่อกันไม่แสดงกิริยาก้าวร้าว พูดจาเอะอะโวยวาย ยกตนข่มท่าน แสดงอำนาจ เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดความหวาดกลัว หรือ ไม่ก็หมดศรัทธา ไม่ไว้นื้อเชื่อใจ หมดกำลังใจในการทำงานได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานได้ด้วย

๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การได้ส่วนสาธารณะการแสดงประชาติ หรืออื่น ๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่องค์กรตลอดจนผู้บริหารท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ฝ่าย ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญกับองค์กรเหมือนกันทุกคน ตลอดจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ย่อมสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ทุกคนตั้งใจทำงานได้ พุ่มเทและจริงใจในการทำงาน เสียสละเพื่อองค์กรและส่วนร่วม ร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และร่วมกันผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตลอดจนภูมิใจกับความสำเร็จร่วมกัน การไว้วางใจองค์กร ในขณะที่ยังคงรักไว้วางใจบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้องค์กรยืนอยู่ในระยะยาวได้ โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance) การมีส่วนร่วมจะตรงข้ามกับหลักการกีดกันในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 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. ๒๕๖๖

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 จัดหาให้มีปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือเกิดความพึงพอใจในการบริการประชาชนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

จากผลการสำรวจนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็นในการบรรลุเป้าประสงค์ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ได้ ๔ ทางคือ

๑. การสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหาร
๒. การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. การสรุปจากแบบสอบถามสำรวจความเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร
๔. การสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ 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
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต่องบประมาณรวม
- ข้อมูลงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต่อบุคลากร
- ร้อยละของข้าราชการที่ควรได้รับการพัฒนา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้นผลการวิเคราะห์พบว่าในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าเทศบาลเมืองปากช่อง จะประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังคนที่จะหายไปจากการโอน (ย้าย) ซึ่งกำลังคนดังกล่าวเป็นกำลังคนในระดับสายงานผู้ปฏิบัติซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในเรื่องการบริหารงานขององค์กรความพร้อมของกำลังคนที่จะทดแทนกำลังคนที่หายไปนอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและจำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลเมืองปากช่องได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและอุปสรรคโดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

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

ท้องถิ่น

- มีการติดตามประเมินผลและคาดการณ์อย่างเป็นระบบ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรมีความแตกแยกกันระหว่างกลุ่ม
- ภาระงานของแต่ละฝ่ายไม่ชัดเจน
- การมอบภาระงานยังไม่ตรงตามศักยภาพของบุคลากร
- ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบเครื่องมือใหม่ๆ ในการพัฒนาแหล่งน้ำ
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารข้อความบริหารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

ประชาชนและทักษะที่จำเป็นในการทำงานเชิงรุก

- การสนับสนุนด้านงบประมาณการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดการสรุปบทเรียนองค์ความรู้และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่าง

จริงจังและต่อเนื่อง

- ขาดการมองเชิงระบบความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรไม่ยอมรับเทคโนโลยี

๓. โอกาส (Opportunities)

- องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับและมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือ
- มีการสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากหน่วยงานต่างๆของรัฐ
- มีกฎหมายที่รองรับและชัดเจน
- เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักที่สำคัญต่อประชาชนในพื้นที่

๔. อุปสรรค (Threats)

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้บุคลากร ทุกฝ่ายมีภารกิจและอำนาจหน้าที่มากขึ้น บุคลากรจะต้องเรียนรู้ตลอดเวลา
- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสื่อสารและสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรจะต้องปรับตัวให้ทันสมัยตลอดเวลา
- กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

ส่วนที่ ๓

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. เทศบาลเมืองปากช่อง ได้ตั้งงบประมาณไว้ เพื่อดำเนินการด้านการฝึกอบรม การส่งเสริม การพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลเมืองปากช่อง จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

๑.๑ โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา เทศบาล หัวหน้าหน่วยงาน และคณะกรรมการต่างๆ ของเทศบาลเมืองปากช่อง ตั้งงบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของ เทศบาลเมืองปากช่อง ตั้งงบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๓ โครงการฝึกอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ใน ภาครัฐ ตั้งงบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท

การดำเนินการตามโครงการอยู่ระหว่างดำเนินการ ในปีงบประมาณนี้

๒. เทศบาลเมืองปากช่อง ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ตามโครงการฝึกอบรมของจังหวัดนครราชสีมา และกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นผู้จัด รวมทั้งสถาบันการศึกษาต่างๆที่ได้จัดตามหลักสูตรที่มีเนื้อหาการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วันที่/เดือน/ปี	สถาบันที่จัด
๑.	น.ส.นริศา จันทร์รองศรี รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	โครงการอบรมสัมมนา วิชาการ เรื่อง การ พัฒนาบุคลากร เพื่อ พัฒนาท้องถิ่นยุคใหม่ ให้มีประสิทธิภาพใน การให้บริการ ประชาชน	๒๘ พ.ย. - ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕	สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ร่วมกับ สมาพันธ์ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลแห่งประเทศไทย สมาพันธ์ปลัดเทศบาล แห่ง ประเทศไทย

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วันที่/ เดือน/ปี	สถาบันที่จัด
๒.	๒.๑ นายพชร ตาแสง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒.๒ นายอนุวัฒน์ ลีศักดิ์สกุล (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒.๓ นายสหัสวรรษ แสงชาติ (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองคลัง	การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการ การใช้งาน ระบบแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน (L TAX ONLINE) รุ่นที่ ๑๙	๒๑ - ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๕	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๓.	๓.๑ นางทัศนีย์ ปาปะขัง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ๓.๒ นางปานดวงใจ จิตรหนัก เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน สังกัดกองคลัง	การฝึกอบรมด้านพัสดุ ในระบบการจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕ รุ่นที่ ๖	๘ - ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖	กองคลัง กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
๔.	นางสาวชญาณิช พลิดี ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) สังกัดกองคลัง	การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เรื่อง การจัดเก็บภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และภาษีป้าย ประจำปี ๒๕๖๖	๑๑ - ๑๒ มี.ค. ๒๕๖๖	สถาบันบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน
๕.	๕.๑ นางสาวชญาณิช พลิดี ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ๕.๒ น.ส.ลาวัลย์ ศรีสังข์สุวรรณ นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ สังกัดกองคลัง	การฝึกอบรมการ ปฏิบัติงานในระบบ บริหารการเงินการคลัง ภาครัฐแบบ อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) สำหรับ อปท. รุ่นที่ ๑๐	๒๖ - ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๖	กองคลัง กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

ที่	ชื่อ - สกุล	หลักสูตร	วันที่/ เดือน/ปี	สถาบันที่จัด
๖.	๖.๑ นายขวลิต เอ็มโอช ผู้อำนวยการกองช่าง ๖.๒ นายณัฐภูมิ บัวเล็ก หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง ๖.๓ นายจักรี ดอกมณี วิศวกรโยธาชำนาญการ ๖.๔ นายณัฐสิทธิ์ นิลพลับ นายช่างโยธาชำนาญงาน สังกัดกองช่าง	การอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรด้านช่าง ของเทศบาล	๒๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น , สภาวิศวกร มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๗.	๗.๑ นางสาวจิรนนท์ สังขรูป ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ๗.๒ นายธูปกรณ์ ลายภูเขา (พนักงานจ้างทั่วไป) สังกัดกองสวัสดิการสังคม	การฝึกอบรมหลักสูตร แนวปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์การจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ภายใต้ระบบ สารสนเทศการจัดการ ฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพ ของกรมฯ และระบบ การบูรณาการ ฐานข้อมูลสวัสดิการ สังคมของ กรมบัญชีกลาง รุ่นที่ ๗	๒๑ - ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา
๘.	นางสาวชญาณิษฐ์ พลดี ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) สังกัดกองคลัง	การฝึกอบรมด้านพัสดุ ในระบบการจัดซื้อจัด จ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ระยะที่ ๕ รุ่นที่ ๑๒	๑๗ - ๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖	กองคลัง กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น