



**การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล :  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗**

**สำนักงานเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ**

# ส่วนที่ ๑

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๕ ได้กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ครบถ้วนตามหลักสูตร ที่ ก.ท.จ. อำนาจเจริญกำหนด และในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยยึดระเบียบ กฎหมายยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็น ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขึ้น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ, ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้เหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถสนองต่อนโยบายของรัฐ ผู้บริหารและความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปี ๒๕๖๗ มีดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในหน้าที่ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนดให้มีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่ง มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ
๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีความรู้ในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการและได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติต่างๆ ดังนี้

- ๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- ๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือตามที่บุคลากรต้องการและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

- (๑) หลักและวิธีการราชการ และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (๒) บทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

เป็นประมุข

- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลเมืองอำนาจเจริญร่วมกับ ก.ท.จ.อำนาจเจริญ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นดำเนินโดยวิธีหนึ่งโดยพิจารณาตามความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือการดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- (๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างชัดเจน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) และงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปี ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๕.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหา ความรู้ใหม่ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ร่วมกัน

## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

#### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่มาจากส่วนกลาง ด้วยการกระจายลงสู่ส่วนท้องถิ่น ให้สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจ ทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนด ให้เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ดำเนินภารกิจดังกล่าวสามารถ จะแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

##### ๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร



- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๒.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

**สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร**

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

**๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๑) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ

**บุคคลอื่นหรือจากสหการ**

**๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

**๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

**๒.๒.๑ ภารกิจหลัก**

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๕) การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- (๖) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

**๒.๒.๒ ภารกิจรอง**

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

**๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร**

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
  ๑. ทักษะการบริหารโครงการ
  ๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  ๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  ๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
  ๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
  ๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
  ๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

โดยภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ทั้งภายนอก และภายใน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

**๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม**

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็น การวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้ การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือ ในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กรเพื่อให้ทราบ และมั่นใจได้ว่าระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขปรับปรนในด้านใด และอย่างไร เพื่อให้สำนักงานเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ในการบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย ได้รับความพึงพอใจ การบริหารงาน มีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ**

จุดแข็ง ( S )	จุดอ่อน ( W )
<p>๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ร่วมมือร่วมใจให้ความสำคัญ มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้อย่างเป็นกันเอง</p> <p>๒. กำหนดขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>๓. บุคลากรในองค์กรมีการส่งเสริมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องจากการเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง เฉพาะด้าน</p> <p>๔. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร อย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๕. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ มีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น</p> <p>๖. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างของเทศบาล</p>	<p>๑. งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด</p> <p>๒. อัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน</p> <p>๓. มีบุคลากรไม่เพียงพอในบางตำแหน่ง บางวิชาชีพ</p> <p>๔. ขาดการสรุปทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง</p> <p>๕. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขบ่อย ขาดความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรล่าช้า</p> <p>๖. วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานและงานบริการบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</p>
โอกาส ( O )	อุปสรรค ( T )
<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากร มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. องค์กรส่งเสริมให้บุคคลเข้ารับการอบรม เพื่อความก้าวหน้า พัฒนาความรู้ ตรงตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p> <p>๔. มีการโอนภารกิจจากส่วนกลางมากขึ้น ทำให้ส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนา เพื่อรองรับในภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มเข้ามา</p> <p>๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระ</p>	<p>๑. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก และไม่มี ความชัดเจนในบางประเด็น ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด</p>



## ส่วนที่ ๓

### หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง
- ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองอำนาจเจริญทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนา

##### ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในกาปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

##### ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการงานในหน้าที่รับผิดชอบ

เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### ๔) หลักสูตรด้านบริหาร

พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

##### ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาาระบบคุณภาพของเทศบาล  
เมืองอำนาจเจริญ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้กำหนดเป้าหมาย  
ในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญไว้

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

#### ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

##### ๓.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์จากบุคลากรในสังกัดว่าตำแหน่งใด และระดับใดสมควรได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่เทศบาลกำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านการความรู้ทั่วไปในการจะปฏิบัติงานเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรเทศบาล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

##### ๓.๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ต้องได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมหรือการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนาได้หลายวิธี โดยอาจจัดทำเป็นโครงการดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา กับหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการเอง รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

#### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

##### เริ่มต้น

##### การเตรียมการและการวางแผน

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
- ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น
- ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

##### การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติ/สัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล มีระบบตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ	- ผู้บริหารเทศบาล - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าส่วนราชการ - งานการเจ้าหน้าที่
๒. พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของเทศบาล	- ผู้บริหารเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากรในเทศบาล
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาสั่งการ	- งานการเจ้าหน้าที่
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง	- ผู้บริหารเทศบาล
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรมและจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหารเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น	- งานการเจ้าหน้าที่ - งานประชาสัมพันธ์ - งานสถานที่ - ผู้เข้ารับการอบรม
๗. ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- งานการเจ้าหน้าที่หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น



๓. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

๔. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญไว้

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล รวมถึงบุคคลในการจ้างเหมาบริการ)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล ระดับหัวหน้างาน)

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (คณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล) เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล คือ

ก) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงาน

ข) การฝึกอบรม (Training Need) ในระดับต่างๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑. หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับบริหาร มีรายละเอียด ดังนี้

##### ๑.๑ หลักสูตรนักบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑.๒ หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง (นักบริหารงานทั่วไป , นักบริหารงานคลัง ,  
นักบริหารงานช่างและนักบริหารงานสาธารณสุข)
- ๑.๓ หลักสูตรกลยุทธ์การพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพการทำงาน
- ๑.๔ หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑.๕ หลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร
- ๑.๖ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย
- ๑.๗ หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

## ๒. หลักสูตรการฝึกอบรมระดับกลาง มีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย
- ๒.๒ หลักสูตร ศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- ๒.๓ หลักสูตร พัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน
- ๒.๔ หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๕ หลักสูตร เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการของ  
บุคลากรเทศบาล
- ๒.๖ หลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- ๒.๗ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาและการ  
ตัดสินใจ

## ๓. หลักสูตรการฝึกระดับปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

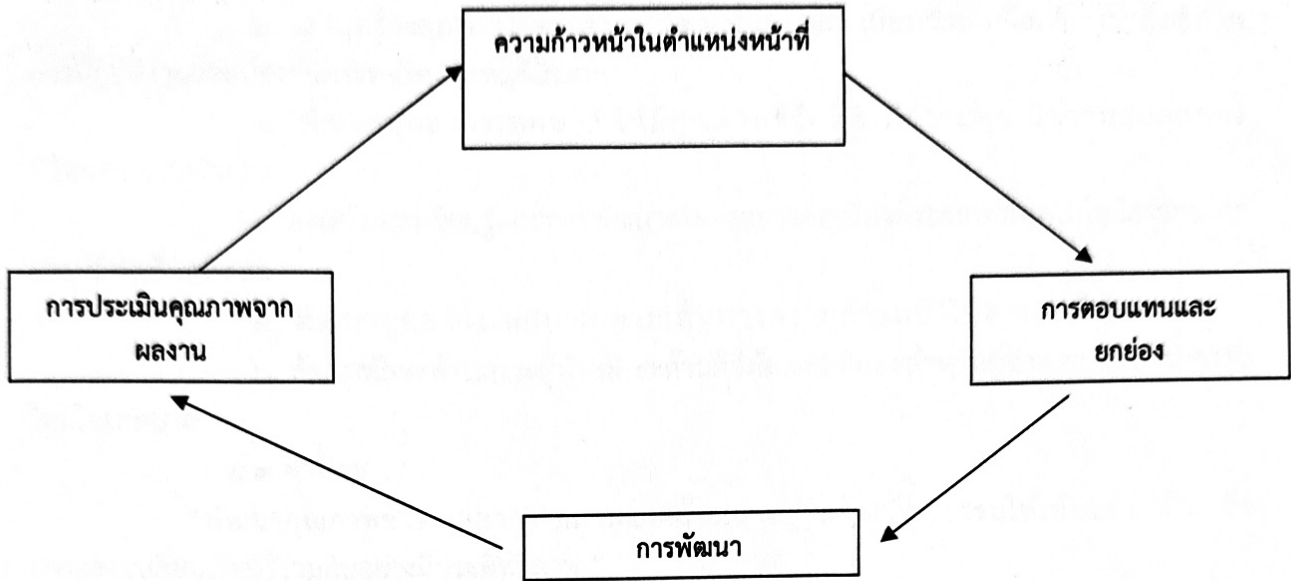
- ๒.๘ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย
- ๒.๙ หลักสูตร ความรู้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ
- ๒.๑๐ หลักสูตร เพื่อพัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงาน
- ๒.๑๑ หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๒.๑๒ เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการของบุคลากรเทศบาล
- ๒.๑๓ หลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร
- ๒.๑๓ หลักสูตร การใช้เครื่องใช้สำนักงานสมัยใหม่ / การบำรุงรักษา
- ๒.๑๔ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานเป็นทีม การสำนึกดีต่อองค์กร

### แนวทางพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากร ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการและตำแหน่งต่างๆ ของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดจนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะต้อง

เริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดเวลาในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างต้องได้รับการประกันคุณภาพ แยกได้เป็น ๔ องค์ประกอบตามวงจร ดังนี้



๑. การพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นระยะตั้งแต่ได้รับการบรรจุใหม่ตลอดช่วงอายุของการรับราชการ ซึ่งการพัฒนาอาจจะทำหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น เทศบาลต้องสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาและลงทุนกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

๒. การประเมินคุณภาพ จากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งบุคคลภายนอกเข้าร่วมการประเมินแบบมีส่วนร่วม

๓. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จะต้องเป็นไปตามการประเมินผลคุณภาพงาน ถ้าหากคุณภาพออกมาดี ควรได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีขึ้น หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่า หรือกลับไปพัฒนาใหม่ เพิ่มพูนความรู้ สัมผัสประสบการณ์มากขึ้น

๔. การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง กลับผลงานหรือคุณภาพที่ทำให้คุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม เป็นการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลรวมถึงเป็นที่ยอมรับจากประชาชนทั่วไป

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

#### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“บุคลากรของเทศบาลมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

#### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประทุติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

#### ๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร สภาพแวดล้อมน่าอยู่ สร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ”

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจเทศบาล
๒. เทศบาลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลเมืองอำนาจเจริญได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร



ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	
๑	ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ อนุญาตให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ให้เพิ่มพูนความรู้ตลอดการทำงาน	ร้อยละของพนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	เชิงปริมาณ	๐	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
			บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรได้ความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ร้อยละ ๙๐			
เชิงประโยชน์	ระดับการศึกษาสูงขึ้น การทำงานและความรู้ตรงสายงาน ร้อยละ ๙๐					
๒	สนับสนุนให้ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ได้มีโอกาสศึกษาดูงาน มีโอกาสได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเกิดการพัฒนาทักษะจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ	ร้อยละบุคลากรเข้าศึกษาดูงาน	เชิงปริมาณ	๘๐๐,๐๐๐.-	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
			บุคลากรได้รับการในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐			
เชิงประโยชน์	มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐					

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาฝึกรอบรมบุคลากรทุกระดับ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	
๑	ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ	๕๕๓,๐๐๐.-	ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
	การฝึกอบรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้		บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
	ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		เชิงคุณภาพ			
	โดยใช้หลักสูตร ดังนี้		บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐			
	- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		เชิงประโยชน์			
	- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ			
	- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง		ในการปฏิบัติงาน			
	- ด้านการบริหาร					
	- ด้านคุณธรรม จริยธรรม					

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรในเทศบาล	ร้อยละบุคลากรได้รับ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ	๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
			บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			การตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐						
๒	กิจกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัยในหน่วยงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ	๐	ตุลาคม ๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
			บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย						

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	
๑	การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ร้อยละพนักงานเข้าใจและนำไปปฏิบัติ	เชิงปริมาณ	๐	ตุลาคม ๒๕๖๖	งานกรรเจ้าหน้าที
			บุคลากรทราบ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ถูกต้องชอบธรรม ร้อยละ ๙๐						
๒	จัดฟังบรรยายที่มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมร่วมในโครงการการศึกษาดูงานของเทศบาลให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	เชิงปริมาณ	๐	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๗	งานกรรเจ้าหน้าที
			พนักงานศึกษาดู ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อย ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐						



## ส่วนที่ ๕

### การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

การดำเนินการตรวจสอบติดตามและประเมินผล คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้ปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ. อำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยกำหนดระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการรายงานผลการพัฒนา พร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจสอบรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ

### การประเมินผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑. การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง

๒. การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับ

ตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาล

๓. ให้มีการบรรยายและบันทึกที่ได้ในกรณีมีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ภายนอกองค์กร

### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น

การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ

๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กร

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

### การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ, หนังสือร้องเรียนต่างๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

### บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ