การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

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 และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขึ้น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคลมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนร้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี 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 คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้กับและพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สามารถสนองต่อนโยบายของรัฐ ผู้บริหารและความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๑.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปี ๒๕๖๘ มีดังนี้

๑. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในหน้าที่ตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่ง มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ

๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีความรู้ในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการและได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ๑ ครั้งหรือตามที่บุคลากรต้องการและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

(๑) หลักและวิธีการราชการ และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) บทบาท และหน้าที่ของราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(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 ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความ ประหยัด คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

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 โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่มาจาส่วนกลางด้วยการกระจายลงสู่ส่วนท้องถิ่น ให้สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจ ทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนด ให้เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ดำเนินภารกิจดังกล่าวสามารถ จะแก้ไขปัญหา เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

(๔) การสาธารณูปการ

(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) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๑) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๒.๒.๑ <u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๕) การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา

(๖) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ

(๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๒.๒.๒ <u>ภารกิจรอง</u>

(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 เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ทั้งภายนอก และภายใน จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กรเพื่อให้ทราบและมั่นใจได้ว่าระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ มีจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขปรับปรับในด้านใด และอย่างไร เพื่อให้สำนักงานเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ในการบริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย ได้รับความพึงพอใจ การบริหารงานมีประสิทธิภาพได้มีการวิเคราะห์สภาพของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเมืองอำนาเจริญ

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล ร่วมมือร่วมใจให้ความสำคัญ มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้อย่างเป็นกันเอง ๒. กำหนดขอบเขตการทำงานอย่างชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. บุคลากรในองค์กรมีการสั่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องจากการเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง เฉพาะด้าน ๔.ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ มีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น ๖. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้างของเทศบาล	๑. งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคลมีจำกัด ๒. อัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้าน ๓. มีบุคลากรไม่เพียงพอในบางตำแหน่ง บางวิชาชีพ ๔. ขาดการสรุปบทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๕. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไขบ่อย ขาดความชัดเจนทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรล่าช้า ๖. วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานและงานบริการบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคคลกรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. องค์กรส่งเสริมให้บุคคลเข้ารับการอบรมเพื่อความก้าวหน้า พัฒนาความรู้ ตรงตามตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา มีการสนับสนุนในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๔. มีการโอนภารกิจจากส่วนกลางมากขึ้น ทำให้ส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนา เพื่อรองรับในภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มเข้ามา ๕. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดรูปแบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระ	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒.ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก และไม่มีความชัดเจนในบางปประเด็นทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด

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 การเพิ่มพูนความรู้ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองที่ดี

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

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

๓.๓.๑ การเตรียมการและการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเทศบาล โดยศึกษาวิเคราะห์จากบุคลากรในสังกัดว่าตำแหน่งใด และระดับใดสมควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามที่เทศบาลกำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านการความรู้ทั่วไปในการจะปฏิบัติงานเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรเทศบาล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๓.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถจัดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เช่น การให้ความรู้เพิ่มเติม การสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรมหรือการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องได้รับการพัฒนาได้หลายวิธี โดยอาจจัดทำเป็นโครงการดำเนินการเอง หรือส่งตัวบุคลากรเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนากับหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานราชการอื่นที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการเอง

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ

เริ่มต้น

การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น

การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ

การดำเนินการ โดยดำเนินการเอง หรือรวมกับหน่วยราชการอื่น และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น

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

การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามและประเมินผล มีระบบตรวจสอบและประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผงการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

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. จัดส่งบุคลากรไปอบรบและจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันเป็นการรองรับการพัฒนาระบบคุณภาพของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ฝ่ายบริหารมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองอำนาจเจริญไว้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล รวมถึงบุคลคลในการจ้างเหมาบริการ)

ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล ระดับหัวหน้างาน)

ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (คณะผู้บริหาร ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล) เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล คือ

ก) การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากร/ศึกษาดูงาน

ข) การฝึกอบรม (Training Need) ในระดับต่างๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. <u>หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับระดับบริหาร</u> มีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ หลักสูตรนักบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒ หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง (นักบริหารงานทั่วไป , นักบริหารงานคลัง , นักบริหารงานช่างและนักบริหารงานสาธารณสุข)

๑.๓ หลักสูตรกลยุทธ์การพัฒนาเทคนิคหรือประสิทธิภาพการทำงาน

๑.๔ หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลากร

๑.๖ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย

๑.๗ หลักสูตรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

๒. <u>หลักสูตรการฝึกอบรมระดับกลาง</u> มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ หลักสูตร ๕ ส และความปลอดภัย

๒.๒ หลักสูตร ศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๒.๓หลักสูตร พัฒนาเทคนิคและประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้างาน

๒.๔หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๕ หลักสูตร เกี่ยวกับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการของบุคลากรเทศบาล

๒.๖ หลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

๒.๗ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

<u>๓. หลักสูตรการฝึกระดับปฏิบัติการ</u> มีรายละเอียด ดังนี

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

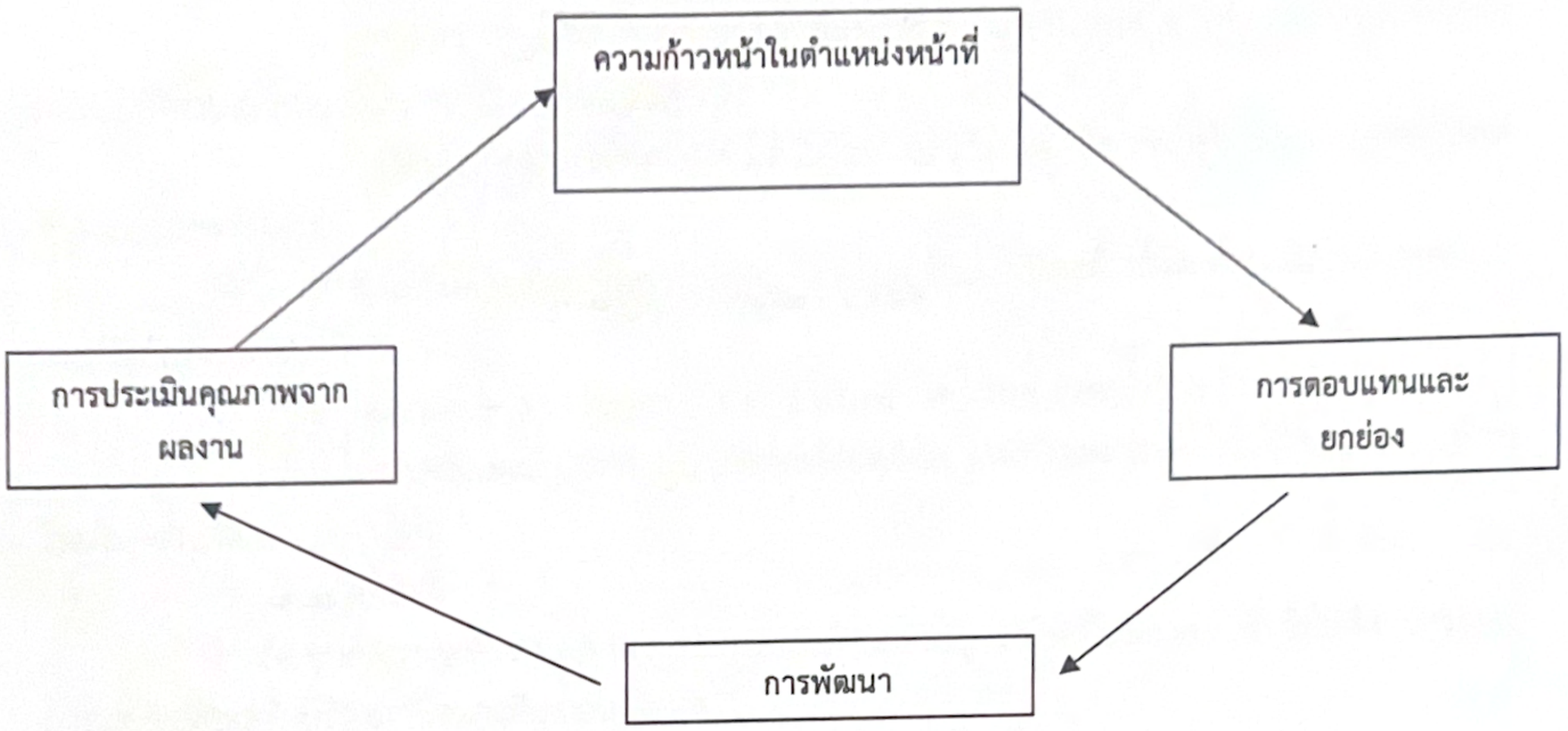
๒.๑๔ หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานเป็นทีม การสำนึกดีต่อองค์กร

แนวทางพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

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

ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดจนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้พนักงานเทศบาลและลุกจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์การจะต้อง

เริ่มจากเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐจนถึงสิ้นสุดเวลาในการดำรงตำแหน่ง 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 หากไม่เป็นที่พอใจให้ปรับเปลี่ยนงานที่ถนัดกว่าหรือกลับไปพัฒนาใหม่ เพิ่มพูนความรู้ สั่งสมประสบการณ์มากขึ้น

๔. การตอบแทนและยกย่อง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง กัลป์ผลงานหรือคุณภาพที่ทำให้คุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม เป็นการปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลรวมถึงเป็นที่ยอมรับจากประชาชนทั่วไป

ส่วนที่ ๔
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรของเทศบาลมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรเทศบาล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาล

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 จริธรรม ในองค์กร

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	
๑	ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ		**เชิงปริมาณ**	๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	อย่างเต็มที่ อนุญาตให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของพนักงานศึกษาต่อ	บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
	ให้เพิ่มพูนความรู้ตลอดการทำงาน	ในระดับที่สูงขึ้น	**เชิงคุณภาพ**			
			บุคลากรได้ความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
			ระดับการศึกษาสูงขึ้น การทำงานและความรู้ตรงสายงาน			
			ร้อยละ ๙๐			

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	
๑	ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	**เชิงปริมาณ**	๓๓๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	การฝึกอบรมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้		บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐			
	ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน		**เชิงคุณภาพ**			
	โดยใช้หลักสูตร ดังนี้		บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐			
	- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ		**เชิงประโยชน์**			
	- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ		หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ			
	- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง		ในการปฏิบัติงาน			
	- ด้านการบริหาร					
	- ด้านคุณธรรม จริยธรรม					

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพ	ร้อยละบุคลากรได้รับ	**เชิงปริมาณ**	๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	ประจำปีของบุคลากร	การตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐			
	ในเทศบาล		**เชิงคุณภาพ**			
			การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
			หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน			
			ร้อยละ ๙๐			
๒	กิจกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ**	๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	ถูกสุขลักษณะ และมีความปลอดภัย		บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐			
	ในหน่วยงาน		**เชิงคุณภาพ**			
			บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
			หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย			

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริธรรม ในองค์กร

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๘	
๑	การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม	ร้อยละพนักงานเข้าใจ	**เชิงปริมาณ**	๐	ตุลาคม ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
	ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	และนำปฏิบัติ	บุคลากรทราบ ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี ร้อยละ ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
			หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ถูกต้องชอบธรรม			
			ร้อยละ ๙๐			
๒	จัดกิจกรรมที่มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	**เชิงปริมาณ**	๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	งานการเจ้าหน้าที่
	ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน		พนักงานศึกษาดู ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐			
			เชิงคุณภาพ			
			บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อย ๙๐			
			เชิงประโยชน์			
			บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐			

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง			
๑. ทบทวนและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. บริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตามประกาศหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลที่ สถ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๓. พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๔. ดำเนินการรับโอน ให้โอน และย้ายพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง			
๑. ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง แทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหลักเกณฑ์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย			
๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยในการประชุมมอบหมายนโยบายการปฏิบัติงานประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ			
๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร			
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๓. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๓๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาคุณภาพชีวิต			
๑. การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. กิจกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๘

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาบุคลากร			
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๓. จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๓๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ			
๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออนุญาตให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาคุณภาพชีวิต			
๑. การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. กิจกรรมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัย			
๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยในการประชุมมอบหมายนโยบายการปฏิบัติงานประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
การพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม			
๑. ส่งเสริมให้บุคลการมีจิตอาสา พัฒนา บำเพ็ญสาธารณประโยชน์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่
๒. จัดกิจกรรมที่มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด/งานการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทศบาล

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

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการรายงานผลการพัฒนาพร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรในเทศบาลทราบ

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจสอบรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอำนาเจริญ

การประเมินผลการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ประกอบวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑. การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีเทศบาลจัดฝึกอบรมเองทุกครั้ง

๒. การให้มีการบันทึกผลการฝึกอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาในการปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาล

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. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดบาล และนายกเทศมนตรีทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์กร

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ,หนังสือร้องเรียนต่างๆ และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ