

ส่วนที่ ๓

ยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร

๑. วิสัยทัศน์

“มุ่งมั่นพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ก่อสร้าง ปรับปรุงงานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนทุกวัย ใส่ใจสาธารณสุข การศึกษา และพัฒนาท้องถิ่น”

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ พัฒนาการจัดการระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ภายใต้แนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๓ การพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่ สาธารณประโยชน์เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๔ พัฒนาการจัดการศึกษา การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๕ พัฒนาคูณภาพชีวิตและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๖ ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- ๒.๗ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพัฒนาศักยภาพ

ของบุคลากรให้มีคุณภาพ

๓. เป้าประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้มีมาตรฐานและทั่วถึงเพียงพอ
- ๓.๒ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองและสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาอาชีพมีการพัฒนาเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์และมีรายได้มากขึ้น
- ๓.๔ เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ก่อสร้างพัฒนาและปรับปรุงสวนสาธารณะให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๓.๕ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง
- ๓.๖ เพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของพลเมืองและอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๗ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคมการส่งเสริมการดูแลสุขภาพอนามัย และการกีฬา
- ๓.๘ เพื่อพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืนและได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๙ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริหารงานขององค์กรการพัฒนาบุคลากรพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดสุโขทัย

๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
แนวทางการพัฒนา ดังนี้
 - ๑) การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรกรรม
 - ๒) การก่อสร้างและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
 - ๓) การพัฒนาปรับปรุงการจราจร และไฟฟ้าสาธารณะ

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตของประชาชน

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การเพิ่มรายได้ การมีงานทำ และผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี งานรัฐพิธีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ทุกรูปแบบ

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี งานรัฐพิธีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ส่งเสริม ปกป้อง และคุ้มครอง สิทธิเด็ก เยาวชน คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬา นันทนาการ ให้แก่ประชาชน

๔) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕) การบริหารจัดการและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) พัฒนาและปรับปรุงระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๗) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๘) สร้างความพร้อมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

๑) การมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้

๓) พัฒนาบุคลากร การบริการของประชาชน ปรับปรุงสถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้

๔) การวางแผนและปรับปรุงผังเมืองรวม เมือง/ชุมชนและวางผังชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่ากุมเกาะ

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่ากุมเกาะ โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรการสุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ ๒ จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมา และโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ ๒ ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาลูกคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาแบบการฝึกอบรมอย่างเดียวแต่เน้นระบบการมอบหมายงานการสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ ๓ พัฒนาศูนย์กลางที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices)

ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริการภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาชนอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการเพื่อรองรับประชาชนอาเซียนและสู่
มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด
หลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ ๑ การนำเรื่องคุณธรรมจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อน
เข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบสำคัญ

กิจกรรมที่ ๒ ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง
โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากร

กิจกรรมที่ ๑ จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ ๑ กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน
การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ ๒ ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับ
การทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ ๓ ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม
สถานการณ์การทำงานของเทศบาล

กิจกรรมที่ ๑ สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย
การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็น
กรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ ๓ การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

๖. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาศูนย์บริการ

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้อง
ศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัย
ภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาศูนย์บริการของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการ
พัฒนาเพื่อขีดความสามารถปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. เทศบาล จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานได้เป็นอย่างดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๘. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๙. งานบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๑๐. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑. เทศบาลจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. เทศบาล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
๑๓. บุคลากรในเทศบาล มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง

ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness : N)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
๕. เทศบาลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๖. เทศบาลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๗. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๘. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๙. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้

ผลสำเร็จ

ของงาน

๑๐. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๑. บุคลากรของเทศบาล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๒. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากร

อย่างเท่าเทียมกัน

๑๓. เทศบาลขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๔. บุคลากรขาดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมใหม่
๑๕. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๖. เทศบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
๑๗. ไม่มีการวางแผนอัตรากำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๘. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๙. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

- ๒๐. เทศบาลยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤตินิชอบ
- ๒๑. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
- ๒๒. เทศบาล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- ๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- ๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- ๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- ๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
- ๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
- ๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

- ๑. การแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
- ๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้เทศบาลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
- ๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
- ๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
- ๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยกแก่การทำงานร่วมกัน
- ๖. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล
- ๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
- ๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๑. หลักสูตรนายกเทศบาล
๒. หลักสูตรรองนายกเทศบาล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกเทศมนตรี
๔. หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภาเทศบาล
๕. หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาเทศบาล
๗. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๘. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๙. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๑๐. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๑๑. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. หลักสูตรนิติกร
๑๓. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๔. หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๑๕. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/นักวิชาการการเงินและบัญชี
๑๗. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๙. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๐. หลักสูตรนายช่างสำรวจ
๒๑. หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
๒๒. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๒๓. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๒๔. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๕. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๒๗. หลักสูตรผู้ดูแลเด็ก/ครูผู้ดูแลเด็ก
๒๘. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง