



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด โทร. ๐ ๙๙ ๖๑๑๑๑๑

ที่ พพ ๙๔๙๐๑/๑๒๔

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐทุกปี ซึ่งการตรวจการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเผยแพร่ข้อมูลรายละเอียดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ อีกทั้งเพื่อเป็นการจัดเตรียมและการวางแผนส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในปีงบประมาณต่อไป ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รายละเอียดแนบท้าย

ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงเห็นควรเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวเรณู สุตพิมพ์ศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวพิมชนก รัตนพร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด.....

(ลงชื่อ)



(นายสุเทพ รongเดช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

☐ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)



(นายอนิรุท พลราม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดชุมพร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปัดสนดลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

สลุยน่าอยู่ เชิญชวนคุณธรรม นำความโปร่งใส ก้าวไกลการศึกษา พัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

๒.๑. จัดทำและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต และเศรษฐกิจของท้องถิ่น

๒.๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๒.๔. จัดทำและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๒.๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี

๒.๖. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๒.๗. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการจัดทำกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล

๓. เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

๓.๑. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด มีความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒. บุคลากรในองค์กรมีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมืออาชีพ

๓.๓. บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลสลูย์ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลูย์ ตามแนวทาง“ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑.ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๒.ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓.ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๕.คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๑
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๑
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๑
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๗
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๗
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๒	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๙
ส่วนที่ ๓	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๓

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

วิสัยทัศน์หน่วยงาน

“บริการสาธารณะทั่วถึง คุณภาพชีวิตมั่นคง

ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข”

พันธกิจ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการเพิ่มรายได้
- ๔) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม งานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖) ด้านการเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐาน เพียงพอ ทัวถึง สอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษสร้างรายได้และเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการลงทุน และการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนร่วมกิจกรรมด้านศาสนา การสืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ชุมชน สังคม มีความเป็นระเบียบ และสงบเรียบร้อย
๖. การเมือง การเมืองการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการที่ได้รับการพัฒนา
๒. จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
๓. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการส่งเสริม
๔. ร้อยละของรายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น
๕. ร้อยละของประชาชนที่ร่วมกิจกรรมสืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ร้อยละของสมาชิก อปพร.อบต.สลุย ที่ได้รับการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และประชาชน เยาวชนยาเสพติดที่มีความรู้ในการป้องกันปัญหาเสพติดเพิ่มขึ้น
๗. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน

ค่าเป้าหมาย

๑. โครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนา
๒. กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
๓. ครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล รายได้ของท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนที่ร่วมกิจกรรมสืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. สมาชิก อปพร.อบต.สลุย ที่ได้รับการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและประชาชน เยาวชนยาเสพติดที่มีความรู้ในการป้องกันปัญหาเสพติด
๖. ประชาชนที่มีความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยการจัดให้มีและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ เพียงพอ ทัวถึง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านการจัดสวัสดิการทางสังคมการศึกษา การกีฬา และสาธารณสุข

๓. จัดให้มีการบริการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล การวางแผนการค้า การลงทุน การเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน และเกษตรกร ภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมการพัฒนาการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการบริหารจัดการที่ดีโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้มีการวางกรอบการพัฒนาโดยการเปลี่ยนนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่างๆ จากการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาภาค แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด อำเภอกำแพงแสน มาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย รวมทั้ง อำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและศักยภาพของท้องถิ่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

สำหรับการกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้มีการกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย โดยพิจารณาจากปัจจัยเชิงโอกาส เช่น มีกรรมคมนาครที่มีโครงข่ายเชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (รถเกี่ยวนวด) สำหรับใช้ในการพัฒนาเส้นทางคมนาคม มีระบบประปา และแหล่งน้ำดิบสำหรับใช้ในการผลิตน้ำประปา มาใช้ในการกำหนดตำแหน่งจุดยืนทางยุทธศาสตร์ และเป็นกรอบในการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนพื้นที่ โดยดำเนินการพัฒนา ตามนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลสลุยซึ่งภาพรวมนโยบายหลักในการพัฒนาได้มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคม และการพัฒนาคุณภาพน้ำที่ใช้สำหรับการอุปโภคบริโภค เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสลุยมีเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบมากแต่การคมนาคมการขนส่งยังไม่สะดวกและทั่วถึง ประกอบกับน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภคนั้นมีไม่เพียงพอทุกหมู่บ้านทำให้ดูแลรักษาจะขาดแคลนน้ำในการอุปโภคและบริโภค นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยยังได้ดำเนินการพัฒนาในด้านการศึกษา สาธารณสุข การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ตลอดจนการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต่อไป

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

มุ่งเน้นจัดบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง

ส่งเสริมการคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

และพัฒนาการเมือง การปกครองตาม ระบอบประชาธิปไตย

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis) Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strenghts : S) การประเมินปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นจุดเด่นของทรัพยากรทางการบริหารการพัฒนา และสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

๑. การคมนาคมมีโครงข่ายที่เชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียง
๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ (รถเกี่ยดิน, รถบด) ใช้ในการพัฒนาเส้นทางคมนาคม
๓. คราวเรือนมีกระแสไฟฟ้าใช้
๔. มีไฟฟ้าสาธารณะติดตั้งบริเวณริมถนนในหมู่บ้าน
๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่เพียงพอและสามารถพัฒนาให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน
๖. มีระบบประปาหมู่บ้าน ผลิตน้ำประปาให้ประชาชนใช้อุปโภค บริโภค
๗. มีรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ เพื่อบริการแจกจ่ายน้ำให้แก่ประชาชนในฤดูแล้ง
๘. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเป็นส่วนใหญ่ เหมาะแก่การทำการเกษตร
๙. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อให้ความรู้ด้านการเกษตร
๑๐. มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายที่เป็นแหล่งวัตถุดิบที่สำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ภาคอุตสาหกรรมการเกษตร
๑๑. มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้านทุกหมู่
๑๒. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น เพื่อสร้างเสริมหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่
๑๓. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันโรค (โรคไข้เลือดออก)
๑๔. มีสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬา ที่ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เล่นกีฬา
๑๕. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ดูแลเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
๑๖. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร จากหอกระจายข่าว ระบบเสียงตามสายหมู่บ้าน หนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
๑๗. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี
๑๘. มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๑๙. ประชาชนมีความตระหนักในการอนุรักษ์ และสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒๐. ประชาชนมีความสนใจและตื่นตัวในการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองเพิ่มสูงขึ้น
๒๑. มีงบประมาณท้องถิ่นของตนเอง จึงมีอิสระในการวางแผนให้สอดคล้องกับงบประมาณ
๒๒. บุคลากรขององค์กรมีความพร้อม ความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๒๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาและความต้องการของประชาชน
๒๔. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๒๕. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๒๖. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๒๗. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๒๘. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๒๙. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๐. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๑. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๒. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๓. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๔. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๕. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๖. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๗. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๘. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๓๙. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๐. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๑. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๒. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๓. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๔. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๕. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๖. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๗. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๘. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๔๙. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน
๕๐. ประชาชนมีความรู้และตื่นตัวในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นของตน

๒๕. ประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพและมีรายได้จากการเกษตรเป็นหลักถึงแม้จะมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ส่วนใหญ่ก็ยังมีรายได้ในการดำรงชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses : W) การประเมินปัจจัยภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นจุดด้อยของทรัพยากรทางการบริหาร การพัฒนา และเป็นปัญหาอุปสรรคขัดขวางให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ

๑. การคมนาคมยังไม่สะดวกรวดเร็วเนื่องจากถนนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มาตรฐานและยังเป็นถนนลูกรัง
๒. กระแสไฟฟ้าในครัวเรือนยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๓. ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอ
๔. น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรยังมีไม่เพียงพอกับความ ต้องการและยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๕. การรวมกลุ่มทางการเกษตรของเกษตรกรในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งและไม่มีเอกภาพ
๖. สถานบริการทางการแพทย์และบุคลากร ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๗. เด็กเล็ก นักเรียน ยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยในการศึกษา
๘. เด็ก นักเรียน และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศเพื่อนบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่เพียงพอและครอบคลุมทั่วพื้นที่
๑๐. องค์กรยังขาดแคลนงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน
๑๑. สภาพพื้นที่บางส่วนยังเป็นที่ลุ่ม

โอกาส (Opportunities : O) การประเมินปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นโอกาสหรือเงื่อนไขที่คาดว่าจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จ

๑. ถนนในพื้นที่สามารถดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนลาดยางหรือคอนกรีตได้เนื่องจากไม่มีปัญหาในเรื่องการอุทกภัยที่ดิน
๒. มีแหล่งน้ำดิบที่สามารถจัดทำระบบประปาได้
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๔. การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันทุกส่วนราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ส่งผลทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างบูรณาการ
๕. พรบ.กระจายอำนาจฯ ได้กระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้สามารถรองรับภารกิจต่อการพัฒนาได้มากขึ้น
๖. ในเขตพื้นที่มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน ๓ คน ทำให้ประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพรได้หลายทาง
๗. จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - 19) จึงเกิดการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี มีการให้บริการแก่ผู้บริโภคทางออนไลน์มากขึ้น ทั้งการค้าและการศึกษา

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T) การประเมินปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดต่อการบริหารการพัฒนาให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จ

๑. ระเบียบกฎหมายบางฉบับยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว และเกิดความล่าช้า
๒. มีนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ได้มีการถ่ายโอนงบประมาณที่เพียงพอในการดำเนินงาน
๓. ในพื้นที่เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ (วาตภัย) บ่อยครั้ง ทำให้ผลผลิตทางการเกษตร และเส้นทางคมนาคมได้รับความเสียหาย ส่งผลทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๔. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - 19) ส่งผลทำให้การพัฒนาบางกิจกรรมไม่ต่อเนื่องเพราะมีข้อกำหนดห้ามจัดกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่โรค เช่น การประชุม การสัมมนา การรวมกลุ่มคนจำนวนมาก

นอกจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ที่ผ่านมาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตลอดจนการคาดการณ์ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านเศรษฐกิจ	- ประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ - เกษตรไม่มีความรู้ในการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร และขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาผลผลิต	ประชาชนในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- ประชาชนมีเงินทุนในการหมุนเวียนประกอบอาชีพ - สามารถยกระดับรายได้เพิ่มขึ้น มีรายได้เพียงพอต่อการยังชีพ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ด้านสังคม - ปัญหาสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ยังมีภาวะค่าครองชีพที่ต่ำ รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ - ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ ขาดการเอาใจใส่ดูแลจากบุคคลในครอบครัว	ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ในหมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพ - ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์มีสุขภาพกายใจที่ดีขึ้น
๓. ด้านการศึกษา	- เด็ก และเยาวชนยังขาดทุนทรัพย์และโอกาสในการศึกษา - เด็ก เยาวชน และประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถใช้	เด็ก และเยาวชน ในหมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- เด็กนักเรียน และเยาวชนมีโอกาสดำเนินการ ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
	ภาษาอังกฤษ และภาษาประเทศ เพื่อนบ้านได้		- เด็ก เยาวชน และประชาชน มีความรู้ และสามารถใช้ภาษา อังกฤษ และภาษาประเทศ เพื่อนบ้านได้อย่างเหมาะสม
๔. ด้านผังเมือง	- ความล่าช้าในการจัดทำผัง เมืองไม่สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดินอย่าง รวดเร็ว - การกำหนดผังเมืองไม่ สอดคล้องกับความต้องการใช้ พื้นที่	หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- การกำหนดผังเมืองสอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ อย่างเหมาะสม
๕. ด้านเทคโนโลยี	- ปัญหาประชาชนยังขาดความรู้ ทางเทคโนโลยี - ประชาชนยังขาดอุปกรณ์ที่ใช้ เป็นช่องทางในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ที่รวดเร็ว ทันสมัย	หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- ประชาชนมีความรู้ในการใช้ เทคโนโลยี ทำให้มีช่องทางใน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่าง รวดเร็วเพิ่มมากขึ้น
๖. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - ปัญหาสิ่งแวดล้อม - ปัญหาแหล่งน้ำกิน น้ำใช้และน้ำเพื่อการ เกษตร	- ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ สาธารณประโยชน์ - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการ อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ - ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่ม มากขึ้น - น้ำประปามีไม่เพียงพอต่อ ความต้องการ และมีไม่ทั่วถึงทุก หมู่บ้าน - ประชาชนขาดแคลนน้ำกิน น้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะในฤดูแล้ง - แหล่งน้ำธรรมชาติมีสภาพ ตื้นเขิน ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ ใช้ได้ตลอดทั้งปี	หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- การบุกรุกที่สาธารณะลดลง - ประชาชนจะตระหนักเห็นถึง ความสำคัญของปัญหาด้านสิ่ง แวดล้อมและมีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ เพิ่มขึ้น - ประชาชนจะมีน้ำใช้อุปโภคที่มี คุณภาพและมีปริมาณเพียงพอ กับความต้องการ - มีแหล่งกักเก็บน้ำ ที่สามารถ กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้ และ เพียงพอต่อความต้องการ
๗. ด้านการ เมือง การบริหาร	- ประชาชนยังขาดการมีส่วน ร่วมในการบริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบล เช่น การร่วม ประชุม	ประชาชนในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- การบริหารและการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และ จะสามารถแก้ปัญหาสนองความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้

ชื่อปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณ ของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
	- บุคลากรไม่เพียงพอและขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย		อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ด้านสาธารณสุข - ปัญหาสาธารณสุข	- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดูแลป้องกัน และรักษาสุขภาพ - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด - สถานบริการทางการแพทย์และบุคลากร ยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ	ประชาชนในพื้นที่หมู่ที่ ๑ - ๘ ตำบลสลุย	- ประชาชนจะมีความรู้ในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - ประชาชนจะมีสุขภาพใจและสุขภาพกายที่แจ่มใสและแข็งแรง
๙. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาการคมนาคม - ปัญหาการใช้ไฟฟ้า	- การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง และมีความสภาพเป็นหลุม เป็นบ่อ - สะพานโยงลอยดามีสภาพเก่าชำรุดทรุดโทรม - การระบายน้ำของท่อระบายน้ำในถนนบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน ทำให้น้ำท่วมขังพื้นที่การเกษตร - ประชาชนบางครัวเรือนไม่มีไฟฟ้า	ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย หมู่ที่ ๕ ตำบลสลุย	- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังเพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น - ซ่อมแซมสะพานโยงลอยที่มีสภาพชำรุด - ก่อสร้างท่อปลือก ท่อลอดเหลี่ยมในพื้นที่ที่การระบายน้ำไม่สะดวกและมีน้ำท่วมขัง - ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยจะจัดอบรมให้ ก. ที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threat : T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุยและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๘ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานนิติการ
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) งานสวัสดิการสังคม
- ๗) งานการเจ้าหน้าที่
- ๘) งานบริหารงานสาธารณสุข

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานพัฒนารายได้
- ๖) งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ วัด ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานผังเมือง งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติการเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๒ งาน ดังนี้

- ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) งานสาธารณูปโภค

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อบต.ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางการวางไว้

๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ประกอบด้วย ๘ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ยาม (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นักการภารโรง (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษาปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครูชำนาญการ | จำนวน ๒ อัตรา |
| - ครู | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ภารกิจ) | จำนวน ๓ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๒ อัตรา |

๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------------|---------------|

๔. งานสวัสดิการสังคม กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| - นักพัฒนาชุมชนปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๕. งานนิติการ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------|---------------|
| - นิติกร ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------|---------------|

๖. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------|
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|

๘. งานบริหารงานสาธารณสุข กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| - เจ้าพนักงานสาธารณสุขปง./ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองคลัง หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้ และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานการเงินและบัญชี

- | | |
|--|---------------|
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. งานพัฒนารายได้

- | | |
|--|---------------|
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย ๒ งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง

- | | |
|--|---------------|
| - วิศวกรโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. งานสาธารณูปโภค

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ)

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลสูญ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง คือ

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

จำนวน ๑ อัตรา

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร

๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย อันประกอบด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตาม ตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจน คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ใน เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

วิสัยทัศน์

“บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย พัฒนาทุกด้าน บริหารโปร่งใส มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน
- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
 - ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบราชการ
หน่วยงานต่างๆในสังกัดเทศบาลตำบลพังโคนศรีจำปา
 - ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
 - ๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงาน
ภายใน/ภายนอกประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม
- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น
 - ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
 - ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ส่วนที่ ๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(แผนงาน/โครงการที่รองรับ)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสลุย

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒.ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑ จัดทำคู่มือแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ๒.จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	๑๐๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	๑๒๐,๐๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (๑ ต.ค.๖๘-๓๐ ก.ย.๖๙)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารงาน บุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางใน การดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารงาน บุคคลอย่าง สม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์ การตัดสินใจหรือการใช้ ดุลพินิจของผู้บริหาร หน่วยงานในเรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐาน หรือรายงานเกี่ยวกับด้าน การบริหารงานบุคคลไว้เพื่อ การตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้าน การบริหารงานบุคคล	๑. แผนงานการจัดเก็บหลักฐาน การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจ และรายงานเกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	สำนักปลัด	๒๐,๐๐๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ต.ค.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการ ทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. พนักงานในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๒. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (๑ ต.ค.๖๔-๓๐ ก.ย.๖๔)	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ปัญหา/อุปสรรค

1. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ขาดความพร้อมในการพัฒนาตนเอง และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
2. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด
3. กฎหมายและระเบียบด้านการบริหารงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. สร้างความเข้าใจในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น
๒. สร้างความรู้ความเข้าใจงานด้านบริหารงานบุคคล ผ่านแผ่นพับ และทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มากขึ้น

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

ลงชื่อ



ผู้รับรอง

(นางสาวเรณู สุตพิมพ์ศรี)

(นายสเทพ รองเดช)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย