



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ของเทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลพลา

วิสัยทัศน์

“แหล่งท่องเที่ยวสะอาดตา พัฒนาคุณภาพคน ชุมชนน่าอยู่ พื้นฟูสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี “

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลพลา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ด้านบริหารจัดการ จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑. พัฒนาสนับสนุนให้มีการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายและข้อบัญญัติท้องถิ่น ๒. พัฒนาระบบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. พัฒนาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๔. พัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาชน ๕. พัฒนาส่งเสริมการบริการประชาชน ๖. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ ฯลฯ ในการปฏิบัติงาน	๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

ค่าเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนทางการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ ๒. สนับสนุนอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน ๓. ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา ๔. ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลป ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕. พัฒนาสนับสนุนด้านสาธารณสุข ๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสถาบันครอบครัวและสังคม	๑. แผนงานการศึกษา ๒. แผนงานสาธารณสุข ๓. แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๔. แผนงานเคหะและชุมชน ๕. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๖. แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน บริการชุมชนและสังคม

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๗.จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนนและรางระบายน้ำ ฯลฯ	
๘.จัดสร้างแหล่งน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภคและ สาธารณูปการ	
๙.พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ สถานที่พักผ่อน	
๑๐.พัฒนาส่งเสริมให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง	
๑๑.ประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว ส่งเสริมการพูดภาษาท้องถิ่น	
๑๒.พัฒนาจัดหาและปรับปรุงที่ทิ้งขยะ	
๑๓.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน พัฒนาสินค้าและบริการ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ บริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑.พัฒนาสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตร	๑.งานอุตสาหกรรมและการโยธา
๒.พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ภาคการเกษตรแก่ประชาชน	๒.แผนงานการเกษตร ๓.แผนงานการพาณิชย์
๓.จัดหา/ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	
๔.ส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อการวางแผนจัดการสิ่งแวดล้อมและจัดกิจกรรมด้านอนุรักษ์ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านการดำเนินงาน งานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงาน และบูรณาการ

คำเป้าหมาย	กลยุทธ์
๑.การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย	๑.แผนงานงบกลาง
๒.การดำเนินงานของเทศบาลตำบลพลาเป็นไป ตามระเบียบที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	

เทศบาลตำบลพลาได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่เทศบาลตำบลพลาไว้ โดยการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าว เทศบาลตำบลพลา วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT Analysis) ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลในภาพรวม

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- * ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- * การเลือกตั้งผู้บริหารของท้องถิ่นโดยตรง จะทำให้การพัฒนาของท้องถิ่นเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น และเกิดความรวดเร็วในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่น
- * ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีการจัดทำเวทีประชาคม รับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
- * มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง ทำให้การแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์
- * มีสถานศึกษาในพื้นที่ เปิดทำการสอนในระดับก่อนวัยเรียน ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการยกระดับการศึกษาของประชาชน
- * ให้ความสำคัญกับการให้การสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
- * ความได้เปรียบด้านภูมิประเทศ มีชายหาดพลาเป็นแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่ที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้
- * มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
- * มีความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- * มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
- * มีระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้บังคับในการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง

๒. จุดอ่อน (Weakness: W)

- * พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลเป็นที่ราชพัสดุ เกิดปัญหาการรुक้าที่สาธารณะและที่ราชพัสดุ
- * ขาดความรู้และเทคโนโลยีในการพัฒนาภาคการเกษตร แรงงานภาคเกษตรหายาก

เพราะเกิดการไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

* บุคลากรยังขาดทักษะ และความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน รวมถึงความไม่เข้าใจในระบบงานที่กำลังปฏิบัติ ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรของหน่วยงาน ขาดทักษะทางด้านภาษาอาเซียน ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร

* อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในพื้นที่

* ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงานของเทศบาล ขาดการให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมดำเนินโครงการต่าง ๆ ความร่วมมือจากประชาชนในการให้ข้อมูลพื้นฐาน ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ไม่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

* ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากประชากรแฝง และการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในพื้นที่ เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอาชญากรรม โรคระบาด ความสะอาด ขยะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นต้น

๓. โอกาส (Opportunity: O)

* ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร

* มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

* การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

* รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

* มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น

* สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

๔. อุปสรรค (Threat : T)

* การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีแนวโน้ม

* ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ งบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว

* สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง

* การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้า

ไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ

- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน
- * มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลด้านการท่องเที่ยว

๑. จุดแข็ง (Strength : S)

- * มีพื้นที่ที่เอื้ออำนวยในการพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยว
- * มีทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าที่สดใหม่สามารถทำการแปรรูปให้เป็นจุดขายของแหล่งท่องเที่ยวได้
- * มีการจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักท่องเที่ยว
- * การคมนาคมมีความสะดวก มีเส้นทางเชื่อมโยงสู่จังหวัดต่าง ๆ มีป้ายบอกทางที่สามารถเข้าถึงสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างปลอดภัย มีความได้เปรียบด้านสถานที่ตั้งสนามบินนานาชาติอุตะเถาและด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

๒. จุดอ่อน (Weakness : W)

- * ชายหาดบางจุดมีคุณภาพด้อย สาเหตุเนื่องจากปัญหาขยะมูลฝอยและการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- * สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการการท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานบริการ การตรวจสอบมาตรฐานและคุณภาพร้านค้าริมหาดไม่มีความสม่ำเสมอ

* ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว

* เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๓. โอกาส (Opportunity : O)

- * ทางด้านวัฒนธรรมมีประเพณีอันดีงาม เช่น ประเพณีวันไหลปลาในประเพณีสงกรานต์ การแข่งขันเรือพายตามประเพณีวันลอยกระทงลงทะเลวัดปลา สามารถพัฒนาเป็นจุดขายของท้องถิ่นต่อไปได้
- * มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ชายหาดปลา
- * มีการเข้ามาลงทุนก่อสร้างรีสอร์ท ที่พัก โรงแรม เพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threat : T)

- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการท่องเที่ยว
- * การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ ทำให้นักท่องเที่ยวไม่รู้จักหาตลาด
- * ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบอย่างจริงจัง
- * ผู้ประกอบการ ร้านค้ายังขาดการทัศนคติด้านการบริการ
- * พื้นที่ท่องเที่ยวข้างเคียงที่เป็นคู่แข่ง ซึ่งมีจุดขายในลักษณะเดียวกัน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ศักยภาพฯ จากปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลพลพลา (Outside in)

โอกาส (Opportunity : O)

- * ผู้นำของรัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- * มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ประชาชนมีรายได้นอกเหนือจากการเกษตร
- * มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น
- * การคมนาคมและการสื่อสารสะดวกครอบคลุมพื้นที่ และด้านโครงสร้างพื้นฐานและโลจิสติกส์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- * รัฐให้การสนับสนุนท้องถิ่นในการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- * มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมากขึ้น
- * สามารถบูรณาการการดำเนินงานตามนโยบายของท้องถิ่นในการเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นเข้ากับนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

อุปสรรค (Threat : T)

- * การเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศยังไม่มีความแน่นอน
- * ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดทำงบประมาณ งบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- * สินค้าอุปโภคบริโภคในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นในขณะที่ผลผลิตทางการเกษตรของชาวบ้านมีราคาต่ำลง
- * การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ
- * นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการกระจายอำนาจของรัฐบาลยังไม่แน่นอน
- * ปัญหาด้านการเมืองทำให้เกิดความแตกแยกของประชาชน

* มีการอพยพย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และมีการขยายตัวของประชากรอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัดระเบียบชุมชน
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การส่งเสริม การฝึกการประกอบอาชีพของราษฎร

ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร เทศบาลตำบลพลา (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร การทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้าง ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลพลลา (ระดับองค์กร)**จุดแข็ง S**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาหนัก ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

แบบรายงานสถิติของเทศบาล

สรุปข้อมูลสถิติของส่วนราชการ ประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

- ๑.กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล
- ๒.งบประมาณประจำปี
- ๓.โครงสร้างอัตรากำลัง
- ๔.ความเคลื่อนไหวของพนักงานเทศบาลในรอบปีงบประมาณ
- ๕.การพัฒนาข้าราชการ
- ๖.จรรยาข้าราชการ

๑. กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

จำนวนตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง/จำนวนพนักงานเทศบาล

จำนวนตำแหน่ง	๔๖ อัตรากำลัง
จำนวนพนักงานเทศบาล	๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๙ ของจำนวนตำแหน่งทั้งหมด

๒. งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

รายจ่ายจริงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๗๑,๓๓๐,๘๔๔.๙๓ บาท

งบประมาณหมวดเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๒๔,๙๙๘,๙๓๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๕

๓. โครงสร้างกำลังคน

๓.๑ จำนวนพนักงานเทศบาลจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๒.๘๖
อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๘	๒๒.๘๖
	กลาง	๒	๕.๗๑
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๖	๑๗.๑๕
	ชำนาญการ	๖	๑๗.๑๔
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๖	๑๗.๑๔
	ชำนาญงาน	๖	๑๗.๑๔
	รวมทั้งหมด	๓๕	๑๐๐.๐๐

๓.๒ จำนวนพนักงานเทศบาลจำแนกตามเพศ

ชาย ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๓ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

หญิง ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๗ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

๓.๓ จำนวนพนักงานเทศบาลจำแนกตามระดับการศึกษา (ระดับการศึกษาสูงสุด)

ต่ำกว่าปริญญาตรี ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๖ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

ปริญญาตรี ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๖ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

ปริญญาโท ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๘ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด

๔. ความเคลื่อนไหวของพนักงานเทศบาลในรอบปีงบประมาณ

การเข้ารับราชการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

บรรจุใหม่ ๔ คน

รับโอน ๒ คน

การสูญเสียพนักงานเทศบาลในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ให้ออน - คน

๕. การพัฒนาข้าราชการ

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๖. จรรยาข้าราชการ

มีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตราค่าจ้าง</p>	<p>๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบ และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p> <p>๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก</p> <p>๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงาน</p> <p>ได้จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ</p> <p>มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการปฏิบัติงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>มีการถ่ายทอดความรู้ โดยให้ผู้ที่ผ่านเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ นำความรู้มาเผยแพร่แก่ทุกคนที่ได้รับทราบ</p>

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินงาน
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	<p>๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับระบบบาทและภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง และสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร</p> <p>๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพ และตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติหลังเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร</p> <p>๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p> <p>มีการจัดทำประเมินและรายงานผลหลังการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p> <p>มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</p>

ประเด็น/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร</p> <p>๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร</p> <p>๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต</p> <p>๔. จัดทำให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในเทศบาล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>มีการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)</p> <p>มีการบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR)</p> <p>จัดให้มีความรู้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>ให้พนักงานเทศบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรต่างๆ เผยแพร่ความรู้ที่ผ่านการอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ และจัดทำคู่มือต่างๆ ให้พนักงานได้ศึกษาผ่านเว็บไซต์</p> <p>จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>ประเด็น/นโยบาย</p> <p>๔. ด้านสวัสดิการ</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร</p> <p>๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ</p> <p>๕. ปรับปรุงช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบประจำปี</p> <p>มีการจัดทำ ๕ ส เป็นประจำ</p> <p>มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบประจำปี</p> <p>มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน และมีการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>มีการประชาสัมพันธ์ช่องทาง การร้องเรียน</p>