

การวิเคราะห์ SWOT การขอรับบำเหน็จบำนาญของบุคลากรกรมอนามัย

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ มติครม.และหลักเกณฑ์ อื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและยอมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. บุคลากรที่มาบรรจุใหม่ในระดับปฏิบัติงานจะ ปฏิบัติงานได้ไม่นาน มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบ่อย เนื่องจากสอบบรรจุได้ในตำแหน่งที่สูงกว่าหรือย้าย กลับภูมิลำเนา ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ขาด ความชำนาญงาน</p> <p>๒. บุคลากรที่มาบรรจุใหม่ในระดับปฏิบัติงานยังขาด ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ไม่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีงานตามภารกิจมาก รวมทั้งได้รับ มอบหมายงานเพิ่มเติม มีผลกระทบต่อภารกิจหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงใกล้สิ้นปีงบประมาณ</p> <p>๔. ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านงาน การเจ้าหน้าที่</p> <p>๕. ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลใน ระบบบำเหน็จบำนาญ (e-pension) หรือจัดให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การใช้งานระบบบำเหน็จบำนาญ (e-pension)</p> <p>๖. ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใน การทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรวมถึง เจ้าหน้าที่ในสังกัดส่วนภูมิภาค เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ในหน่วยงาน เนื่องจากมีภารกิจงานมากทำให้ไม่มี เวลา ประกอบกับมีงานเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้ แล้วเสร็จ</p> <p>๗. การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ</p>
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. มีเครือข่ายภายนอกที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเป็นกลไก การทำงานและให้การสนับสนุน</p> <p>๒. บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้พัฒนาตนเองกับองค์กร ภายนอก</p> <p>๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร Internet มีเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบ e-pension ที่ได้รับสนับสนุนจากกรมบัญชีกลาง</p>	<p>๑. ระเบียบฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของ กรมบัญชีกลาง และนโยบายของรัฐบาล</p> <p>๒. ระบบการดำเนินงานของกรมบัญชีกลาง</p>