



แผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.๒๕๖๕

เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ
อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

สารบัญ

	หน้า
๑. วิสัยทัศน์งานบริหารงานบุคคล	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. วัตถุประสงค์	๑
๔. เป้าหมาย	๒
๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๔
๗. การติดตามและประเมินผล	๔
๘. ศักยภาพเทศบาลตำบลบ้านเตี๋	๕-๖
๙. การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ทต.บ้านเตี๋	๗-๘

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้มีความรู้ความสามารถและเป็นการแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเตื่อในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรและเพื่อศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ฉบับนี้จะเป็นแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

งานกรเจ้าหน้าที่
เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ
มกราคม ๒๕๖๕

๑. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในงานบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

“ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ข้าราชการ/พนักงานมีส่วนร่วม
คือ ผลรวมของหลักธรรมาภิบาล ”

๒. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมาย การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านเตื่อจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

(๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

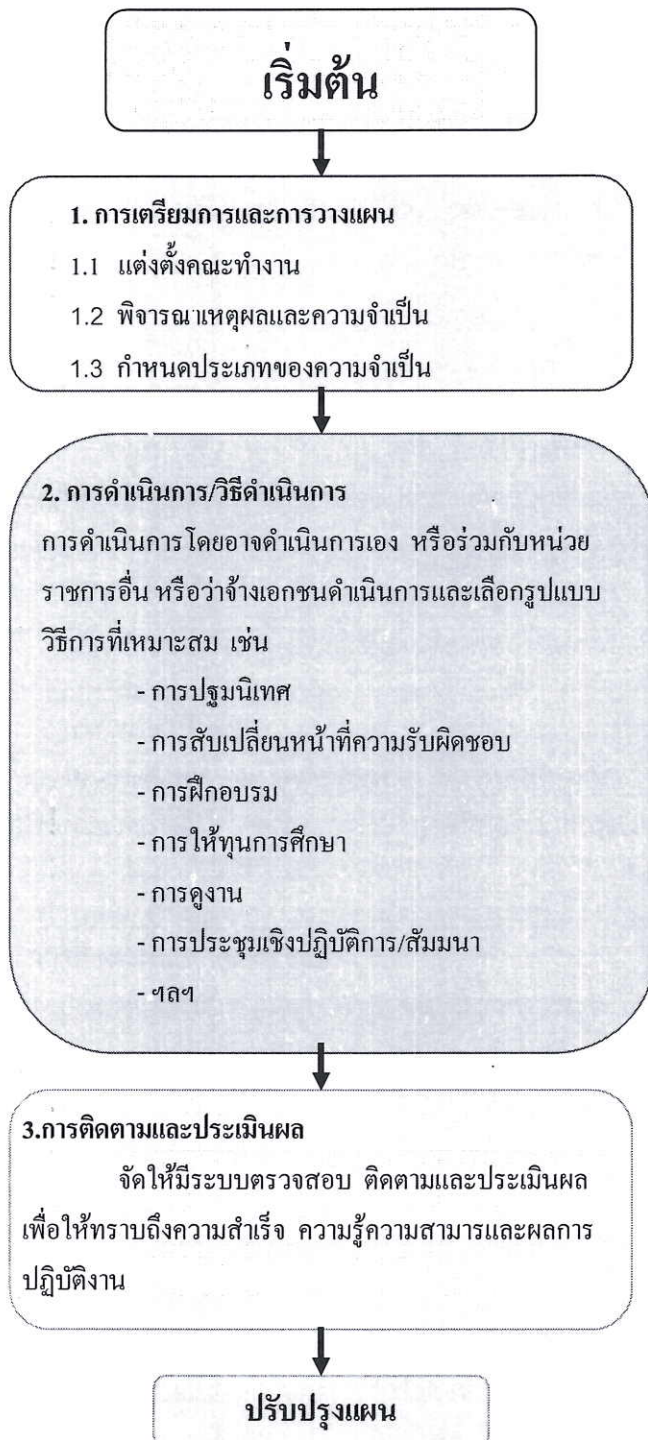
- (๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- (๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- (๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

- (๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- (๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๕.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



๖. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๖.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ จะดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๗. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเตื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๘.ศักยภาพของเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขาที่จบ	สถาบันที่จบ	หมายเหตุ
ฝ่ายผู้บริหาร						
๑	นายวีโรจน์ สองทุ่ง	นายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	รปศ.	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	
๒	นายยอดเพชร ธรรมฤทธิ์	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	ศึกษาศาสตร์	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	
๓	นายทองเลื่อน วงษาเทพ	รองนายกเทศมนตรี	ม.๓	กศน.	กศน.อ.โพนพิสัย	
๔	นายเยื่อน ศรีกุล	ที่ปรึกษา นายก ทต.	ม.๓	กศน.	กศน.อ.เมืองหนองคาย	
๕	นายรัฐพิงษ์ ทีหอคำ	เลขานายก ทต.	ม.๓	-	ร.ร.หินโงมพิทยา	
ฝ่ายนิติบัญญัติ						
๑	นายวีระชาติ นิลเกต	ประธานสภา ทต.	-	-	-	
๒	นายสุเทพ วงศ์พงษ์คำ	รองประธานสภาฯ	-	-	-	
๓	นางธิดารัตน์ พิริยะสุทธิ	สมาชิกสภา ทต.	ม.๓	กศน.	กศน.อ.เมือง	
๔	นายนรินทร์ บุญชม	สมาชิกสภา ทต.	ม.๓	กศน.	กศน.อ.เมือง	
๕	นายเนื่อง คำสีบุตร	สมาชิกสภา ทต.	ปม.๓	กศน.	กศน.อ.เมือง	
๖	นายไพบุลย์ เข้มสังหาร	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	
๗	นายไพรวลัย หารุราชา	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	
๘	นายยุทธนา กิตติอาษา	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	
๙	นายวรารุช คุณวงศ์	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	
๑๐	นายเสนาะ ใจบุญ	สมาชิกสภา ทต.	ม.๖	-	ร.ร.ชุมพลโพนพิสัย	
๑๑	นายอุทัย กิติอาษา	สมาชิกสภา ทต.	ม.๖	กศน.	กศน.อ.เมือง	
๑๒	นางนงศ์คาร แก้วอุ่น	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	
พนักงานส่วนตำบล						
๑๓	นายวุฒิชัย ปู่วัง	ปลัด ทต.	ปริญญาโท	ศศ.ม.	ม.รามคำแหง	
๑๔	นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์	ผอ.กองช่าง	ปริญญาโท	รป.ม.	ม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
๑๕	นางสุพัตรา คูโพนทอง	ผอ.กองคลัง	ปริญญาโท	รป.ม.	ม.มหาสารคาม	
๑๖	จำเอนนิพนธ์ วงพงค์	หัวหน้าสำนักปลัด	ปริญญาตรี	รปศ.	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๑๗	นางปิยะวรรณ เจนการ	หน.อำนวยการ	ปริญญาโท	รปม	สถาบันบัณฑิตพัฒนฯ	
๑๘	นางสาวอ้นจันทร์ บัตรศรี	นิติกร	ปริญญาโท	นิติศาสตร์	ม.รามคำแหง	
๑๙	นายลำพอง โพนบัว	นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	มศธ.	
๒๐	น.ส.จිරินทร์ ล้อดงบัง	นักวิชาการศึกษา	ปริญญาโท	(ศษ.ม.)	ม.กรุงเทพธนบุรี	
๒๑	นางจิราภรณ์ จันทร์ปุม	นักวิชาการเงินฯ	ปริญญาตรี	การจัดการทั่วไป	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	
๒๒	นางครองทรัพย์ แพนลีนฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลากร	ปริญญาตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๓	นางสาวบัณฑิตา ราชบัญญัติ	เจ้าพนักงานการเงิน	ปริญญาตรี	การบัญชี	ม.ราชภัฏมหาสารคาม	
๒๔	นางสาวณัฐชนานันท์ ญาติคำ	นักวิเคราะห์ฯ	ปริญญาตรี	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๕	นายพิเชษฐ อินทะชัย	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีก่อสร้าง	ม.ราชภัฏมหาสารคาม	
๒๖	นางวัชรีย์รัตน์ กิติอาษา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๗	นางสาววิตรี ศรีสมบัติ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๒๘	นางทิพวรรณ โสภานเวทย์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๙	นางจรรยาธิษัฏ อัจจมาลา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๓๐	ว่าที่ร้อยตรีกิตติศักดิ์ สีโสภาน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี	การจัดการ	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	สาขาที่จบ	สถาบันที่จบ	หมายเหตุ
	ลูกจ้างประจำ					
๑	นายนิพล เทศศรีเมือง	พนักงานสูบน้ำ	ม.๓	-	ร.ร.ราชตั้งใจวิทยา	
๒	นายวรชัย อ่อนโก้ก	พนักงานสูบน้ำ	ป.๔	-	ร.ร.หมากก่องฝ้ายแตก	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑	นายจีระศักดิ์ ปิตะพงษ์	ผช.นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี	การศึกษา	ม.สารคาม	
๒	นายสมชาย นุภานิจ	พนักงานขับรถยนต์	ป.๔	-	ร.ร.บ้านห้วยทราย	
๓	นายชัยณรงค์ วงศ์ศึก	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๔	นายเอกมัย ไชยศรี	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	รปศ.	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๕	นางอิชฌมาภรณ์ ปิตะพงษ์	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๖	นางสาวทริกา กิติอาสา	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ป.ตรี	การบัญชี	ว.เทคโนโลยีอาเซียน	
๗	นายศรชัย ทะแพงพันธ์	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	ว.เทคนิคหนองคาย	
๘	นายสถาปนา โสภากเวทย์	ผช.เจ้าพนักงานประปา	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	ช่างกลอุดรธานี	
๙	นายวีระชัย ใจบุญ	ช่างไม้	ม.ศ.๓	-	ร.ร.ปทุมเทพวิทยาคาร	
๑๐	นายประสิทธิ์ กิติอาสา	คณงานประจำรถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๑๑	นายสมใจ คำใส	คณงานประจำรถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๑๒	นางสาวศรลักษณ์ ศรีอ่อน	ผช.จพง.พัสดุ	ปวส.	การบัญชี	ว.อาชีวศึกษาหนองคาย	
๑๓	นายสท้าน น้อยเมืองคุณ	คณงานทั่วไป	ปริญญาตรี	สังคม	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๑๔	นางมลิวรรณ หมั่นเรือคำ	คณงานทั่วไป	ปวส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	เจมส์บริหารธุรกิจ	
๑๕	นายสายชล กวนหลวง	คณงานประจำรถขยะ	ม.๓	-	กศน.สมุทรปราการ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป					
๑	นายสาคร แสนโพธิ์	คณงานเครื่องสูบน้ำ	ป.๖	-	ร.ร.บ้านเตื่อได้	
๒	นายประทีป นาชำ	คณงานทั่วไป	ป.๖	-	ร.ร.บ้านเตื่อได้	
๓	นายสนั่น นนทิบุดร	คณงานประจำรถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๔	นางนุชจรี พลขยัน	คณงานทั่วไป	ป.ตรี	การท่องเที่ยว	ม.มหาสารคาม	
๕	นางสาวกรณิการ์ณ ถิ่นมะนาว	คณงานทั่วไป	ป.ตรี	การตลาด	ม.กรุงเทพธนบุรี	

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา
การวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลบ้านเตอ
ภายใน
จุดแข็ง (Strength = s)

๑. จุดแข็ง

๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
๒. บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๓. เทศบาลมีบุคลากรในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการบริการ
สาธารณะและแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลบ้านเตอ ซึ่งสามารถเข้าถึงและพัฒนา
ตำบลได้อย่างถูกต้อง ถูกที่และเป็นสัดส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๒. จุดอ่อน

๑. ขาดการพัฒนาด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ
องค์การ
๒. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงระเบียบของทางราชการ
๓. บุคลากรบางส่วนขาดความสามัคคีปรองดองในการปฏิบัติงาน
๔. ไม่สามารถนำความรู้ ที่เข้ารับการอบรม หรือสัมมนามาใช้ปฏิบัติได้จริง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้มีรายได้และบุคลากรเพิ่มขึ้น
๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า
๓. การบริหารการแบบบูรณาการทำให้หน่วยงานราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. รัฐบาลส่งเสริมให้เกษตรกรได้มีการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
๕. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. มีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะงบลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องใช้งบประมาณสูง
๒. สินค้าการเกษตรจากที่มีต้นทุนการผลิตต่ำ ราคาถูกเข้ามาแข่งขันกับสินค้าการเกษตรในประเทศ
๓. มีปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัด
๔. มีการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครอง

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำ

(นางครองทรัพย์ แพนลีนฟ้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ

เพราะ.....

.....



(นายวิโรจน์ สองทุ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตื่อ

ภาคผนวก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลบ้านเตี๊ยะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ในวันที่ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลบ้านเตี๊ยะ

.....

เริ่มประชุมเวลา	๑๐.๓๐ น.																		
ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี																		
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี																		
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี																		
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเสนอเพื่อทราบ																		
นายวุฒิชัย ปู่วัง (ประธานกรรมการ)	แจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๕ โดยมีคณะกรรมการร่วมจัดทำแผนมีรายชื่อ ดังนี้ <table><tr><td>๑. นายวุฒิชัย ปู่วัง</td><td>ปลัด ทต.บ้านเตี๊ยะ</td><td>ประธานกรรมการ</td></tr><tr><td>๒. นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์</td><td>ผู้อำนวยการกองช่าง</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๓. นางสุพิศรา คุโพนทอง</td><td>ผู้อำนวยการกองคลัง</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๔. จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ</td><td>หัวหน้าสำนักปลัด</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๕. นางปิยะวรรณ เจนการ</td><td>หน.ฝ่ายอำนวยการ</td><td>กรรมการ</td></tr><tr><td>๖. นางครองทรัพย์ แพนลันฟ้า</td><td>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</td><td>เลขานุการ</td></tr></table>	๑. นายวุฒิชัย ปู่วัง	ปลัด ทต.บ้านเตี๊ยะ	ประธานกรรมการ	๒. นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	๓. นางสุพิศรา คุโพนทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	๔. จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ	๕. นางปิยะวรรณ เจนการ	หน.ฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ	๖. นางครองทรัพย์ แพนลันฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ
๑. นายวุฒิชัย ปู่วัง	ปลัด ทต.บ้านเตี๊ยะ	ประธานกรรมการ																	
๒. นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ																	
๓. นางสุพิศรา คุโพนทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ																	
๔. จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ																	
๕. นางปิยะวรรณ เจนการ	หน.ฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ																	
๖. นางครองทรัพย์ แพนลันฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ																	
นายวุฒิชัย ปู่วัง กรรมการ)	แจ้งรายละเอียดขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ คือ (ประธาน ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาว่าในปี ๒๕๖๕ จะมีการส่ง เจ้าหน้าที่เข้าอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกี่คนและจะต้องใช้ งบประมาณจำนวนเท่าไร และทางเทศบาลจะมีการจัดอบรมกี่โครงการและงบประมาณ ที่จะจัดอบรม																		
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา																		
นายวุฒิชัย ปู่วัง (ประธานกรรมการ)	ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๕ ทั้งหมดมี ๓ ส่วนดังนี้ ส่วนที่ ๑ - สภาพทั่วไป ส่วนที่ ๒ - แผนพัฒนาบุคลากร ส่วนที่ ๓ - สรุปแผนพัฒนาบุคลากร																		

สำหรับส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไป ก็จะเป็นในส่วนของ

๑. ที่ตั้งของตำบลบ้านเตือ

- เนื้อที่ของเทศบาลตำบลบ้านเตือ
- ภูมิแระเทศ
- จำนวนหมู่บ้าน
- จำนวนประชากร

๒. ข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น

- ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ
- ข้อมูลทางด้านสังคม
- สถาบันและองค์กรศาสนา
- ข้อมูลทางสาธารณสุข

๓. การบริการพื้นฐาน

- การคมนาคม
- การโทรคมนาคม
- การไฟฟ้า

๔. แหล่งน้ำทางการเกษตร

- แหล่งน้ำธรรมชาติ
- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นเอง

๕. ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านเตือ

- ฝ่ายผู้บริหาร
- ฝ่ายนิติบัญญัติ
- พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
- ลูกจ้างประจำ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๖. รายได้ของเทศบาล

สำหรับส่วนที่ ๒ จะเป็นแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการท่านใดมีความเห็นว่าย่างง่างในแต่ละส่วน

นางสุพัตรา คูโพนทอง
(กรรมการ)

กองคลังมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นเรื่องของการจัดทำบัญชีและการเงิน เพื่อลดข้อผิดพลาดและเสี่ยงต่อการเรียกเงินคืนในส่วนของกองคลังไป

นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ
(กรรมการ)

ในปี ๒๕๖๕ ในส่วนของกองช่างผมก็ขอให้ผอ.กองไปอบรมก่อน เพื่อจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและชี้แจงให้กับพนักงานในส่วนของกองช่างต่อไป

นายวุฒิชัย ปู่วัง
(ประธานกรรมการ)

ในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้านการจัดการฝึกอบรมในส่วนของเทศบาล ก็จะมีโครงการฝึกอบรมเสริมสรรรถภาพของพนักงานในแต่ละสายงานอย่างเป็นระบบ

จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ
(กรรมการ)

ในปี ๒๕๖๕ ในส่วนของสำนักปลัด ก็พิจารณาให้มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมทุกคนในแต่ละสายงาน

นางปิยะวรรณ เจนการ
(กรรมการ)

ในส่วนของกองการศึกษาฯ ก็คงพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมตามความจำเป็นในแต่ละสายงาน

นายวุฒิชัย ปู่วัง
(ประธานกรรมการ)

ส่วนที่ ๓ สรุปแผนพัฒนาบุคลากร
สรุปแล้วในปี ๒๕๖๕ พนักงานทุกคนมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจัดอบรมเอง
และส่งเข้ารับการอบรมทุกคนตามความจำเป็นของแต่ละสายงาน
เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระที่ ๖

นายวุฒิชัย ปู่วัง
(ประธานกรรมการ)

มีคณะกรรมการท่านใดมีคำถามไหมครับ

ที่ประชุม

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

บันทึกการประชุม

(นางครองทรัพย์ แพนลีนฟ้า)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ

จำเอก

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นิพนธ์ วงพงคำ)

รรท.หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

ที่ ๐๑๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถและเป็นการแสดงซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย ข้อ ๓๐๐ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายวุฒิชัย ปูวัง	ปลัด ทต.บ้านเตื่อ	ประธานกรรมการ
๒. นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางสุพัตรา คูโพหนอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ	รกร.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางปิยะวรรณ เจนการ	หน.ฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๖. นางครองทรัพย์ แพนลีนฟ้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการและศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายจรูญโรจน์ สองทุ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตื่อ