



**แผนพัฒนาบุคลากร  
ปี พ.ศ.๒๕๖๖**

**เทศบาลตำบลบ้านเตี๊**

**อำเภอเมืองหนองคาย 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)	๗-๘

\*\*\*\*\*

# คำนำ

ตามพระราชบัญญัติงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้มีความรู้ความสามารถและเป็นการแสดง ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร เทศบาลตำบลบ้านเตื่อในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตื่อขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ในองค์กรและเพื่อศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้จะเป็น แนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

งานกรเจ้าหน้าที  
เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ  
มกราคม ๒๕๖๖

## ๑. วิสัยทัศน์

### วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในงานบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลบ้านเต็

“ ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ชำรภาพการ/พนักงานมีส่วนร่วม  
คือ ผลรวมของหลักธรรมาภิบาล ”

## ๒. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ 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 เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลตำบลบ้านเต็จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเต็ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๓. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเต็ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเต็

(๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลบ้านเตื่อ

#### ๔. เป้าหมาย

##### ๔.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทุกคน

##### ๔.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### ๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน

##### ๕.๑ การเตรียมการและการวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชา แต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

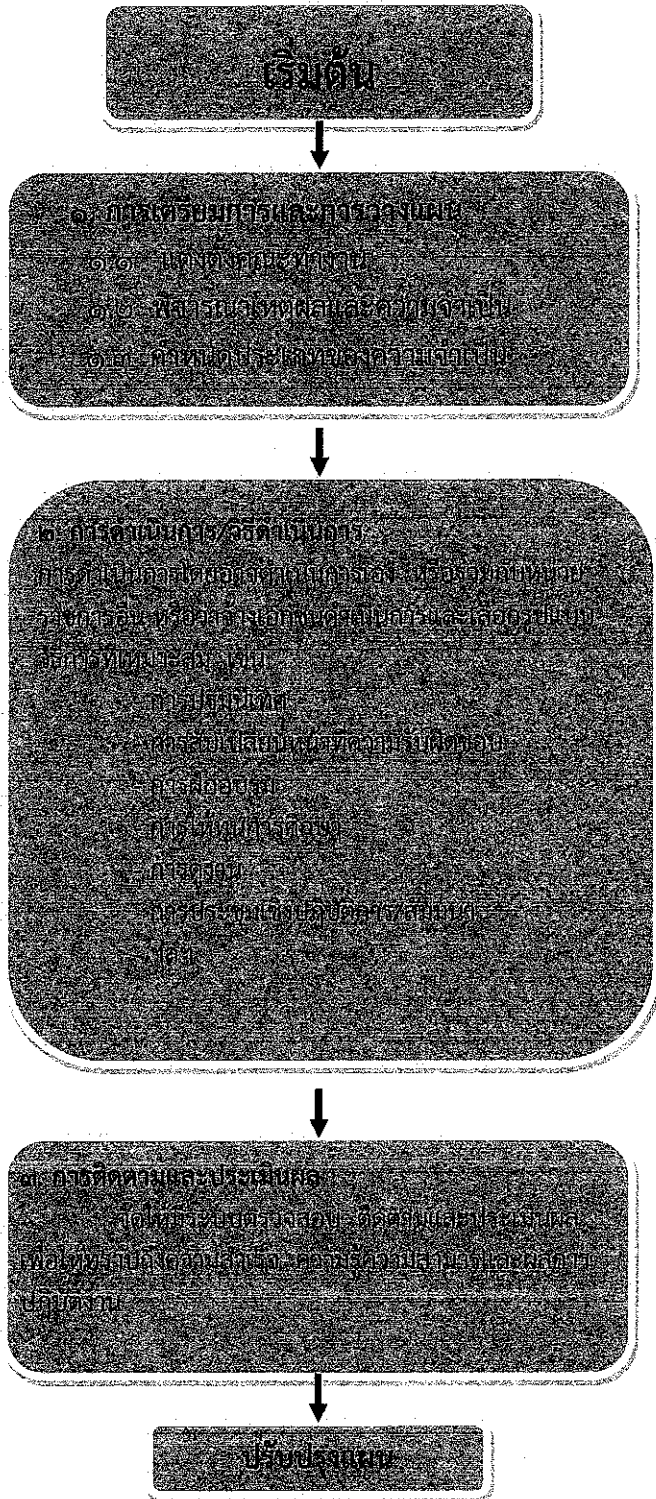
##### ๕.๒ การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมา พิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่ม บุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการ พัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การ ฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

(๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือก แนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วย ราชการอื่น 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 และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลบ้านเตื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๘. ศักยภาพของเทศบาลของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	สาขาที่จบ	สถาบันที่จบ	หมายเหตุ
	<u>ฝ่ายผู้บริหาร</u>					
๑	นายรวีโรจน์ สองทุ่ง	นายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	รปศ.	มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	
๒	นายยอดเพชร ธรรมฤทธิ	รองนายกเทศมนตรี	ปริญญาตรี	ศึกษาศาสตร์	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	
๓	นายทองเลื่อน วงษาเทพ	รองนายกเทศมนตรี	ม.๓	-	กศน.อ.โพธิ์สัย จ.หนองคาย	
๔	นายเยื่อน ศรีกุล	ที่ปรึกษา นายก ทต.	ม.๓	-	กศน.อ.เมือง จ.หนองคาย	
๕	นายฐิติพงษ์ ทีหอกำ	เลขานายก ทต.	ม.๓	-	ร.ร.หินโงมพิทยฯ	
	<u>ฝ่ายนิติบัญญัติ</u>					
๑	นายวีระชาติ นิลเกต	ประธานสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๒	นายสุเทพ วงศ์พงษ์คำ	รองประธานสภาฯ	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๓	นางอิศารัตน์ พิริยะสุทธิ	สมาชิกสภา ทต.	ม.๓	-	กศน.อ.เมือง จ.หนองคาย	
๔	นายนรินทร์ บุญชม	สมาชิกสภา ทต.	ม.๓	-	กศน.อ.เมือง จ.หนองคาย	
๕	นายเนือง คำสีบุตร	สมาชิกสภา ทต.	ปม.๓	-	กศน.อ.เมือง จ.หนองคาย	
๖	นายไพบุลย์ เพิ่มสังหาร	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๗	นายไพรวลัย หาญราชา	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๘	นายยุทธนา กิติอาษา	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๙	นายวราวุธ คุณวงศ์	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
๑๐	นายเสนาะ ใจบุญ	สมาชิกสภา ทต.	ม.๖	-	ร.ร.ชุมพลโพธิ์สัย	
๑๑	นายอุทัย กิติอาษา	สมาชิกสภา ทต.	ม.๖	-	กศน.อ.เมือง จ.หนองคาย	
๑๒	นางนงศ์คาร แก้วอุ่น	สมาชิกสภา ทต.	-	-	-	(ไม่ลงวุฒิฯ)
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>					
๑๓	นายวุฒิชัย ปู่วัง	ปลัด ทต.	ปริญญาโท	รป.ม.	ม.ขอนแก่น	
๑๔	นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ	ผอ.กองช่าง	ปริญญาโท	รป.ม.	ม.ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
๑๕	นางสุพัตรา คุโพนทอง	ผอ.กองคลัง	ปริญญาโท	รป.ม.	ม.มหาสารคาม	
๑๖	จำเริญพนธ์ วงษ์คำ	หัวหน้าสำนักปลัด	ปริญญาตรี	รปศ.	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๑๗	นางปิยะวรรณ เจนการ	หน.อำนวยการ	ปริญญาโท	รปม	สถาบันบัณฑิตพัฒนาฯ	
๑๘	นางสาวอ่อนจันทร์ บัตรศรี	นิติกร	ปริญญาโท	นิติศาสตร์	ม.รามคำแหง	
๑๙	นายลำพอง โพนเบา	นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	มศธ.	
๒๐	นางสาวพรทิพย์ เนตรบึงอร	นักทรัพยากรบุคคล	ปริญญาตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	ม.รามคำแหง	
๒๑	นางสาวบัณฑิตา ราชบัญญัติ	เจ้าพนักงานการเงิน	ปริญญาตรี	การบัญชี	ม.ราชภัฏมหาสารคาม	
๒๒	นางสาวณัฐชนานันท์ ญาติคำ	นักวิเคราะห์ฯ	ปริญญาตรี	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๓	นายพิเชษฐ อินทะชัย	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีก่อสร้าง	ม.ราชภัฏมหาสารคาม	
๒๔	นางวัชรรัตน์ กิติอาษา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๕	นางสาววิตรี ศรีสมบัติ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๒๖	นางทิพวรรณ โสภานเวทย์	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๗	นางจรรยาธิษัฏ อัจฉาภา	ครูผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๒๘	ว่าที่ร้อยตรีกิตติศักดิ์ สีโสภะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี	การจัดการทั่วไป	ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	
๒๙	นางสาวสุภาวธรรม อำนวยการ	จพง.สาธารณสุข	ปริญญาตรี	สาธารณสุขศาสตร์	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๓๐	นายแทนทอง อุตสาร	จพง.การเกษตร	ปวส.	พืชศาสตร์	วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีขอนแก่น	
๓๑	นางสาวณัชชา พันจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	การบัญชี	ม.ราชภัฏเลย	
๓๒	นางสาวอาจารย์ ภัคทีสวัสดิ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	พาณิชยการ	วิทยาลัยเทคนิคสกลนคร	



ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	สาขาที่จบ	สถาบันที่จบ	หมายเหตุ
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>					
๑	นายวรชัย อ่อนไถ้	พนักงานสูบน้ำฯ	ป.๔	-	ร.ร.หมากก่องฝ้ายแตก	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๑	นายสมชาย นุภาณีจ	พนักงานขับรถยนต์	ป.๔	-	ร.ร.บ้านห้วยทราย	
๒	นายชัยณรงค์ วงศ์ศึก	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๓	สิบเอกเอกมัย ไชยศรี	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	รปศ.	ม.ราชภัฏสวนดุสิต	
๔	นางอิชณนภรณ์ ปิตะพงษ์	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	ปฐมวัย	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๕	นางสาวทาริกา กิตติอาสา	ผช.จพง.จัดเก็บฯ	ป.ตรี	การบัญชี	ว.เทคโนโลยีอาชีวศึกษา	
๖	นายศรชัย ทะแพงพันธ์	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	ว.เทคนิคหนองคาย	
๗	นายสถาปนา โสภานเวทย์	ผช.จพง.ประปา	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	ช่างกลอุดรธานี	
๘	นายวรชัย ใจบุญ	ช่างไม้	ม.ศ.๓	-	ร.ร.ปทุมเทพวิทยาคาร	
๙	นายประสิทธิ์ กิตติอาษา	พจน.ขับรถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๑๐	นายสมใจ คำใส	พจน.รถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๑๑	นายสนั่น นนทิบุตร	พจน.รถขยะ	ป.๖	-	ร.ร.หัวหาดวิทยา	
๑๒	นางสาวศราลักษณ์ ศรีอ่อน	ผช.จพง.พัสดุ	ปวส.	การบัญชี	วิทยาลัยอาชีวศึกษาหนองคาย	
๑๓	นายสหพันธ์ น้อยเมืองคุณ	ผช.จพง.ป้องกันฯ	ปริญญาตรี	สังคม	ม.ราชภัฏอุดรธานี	
๑๔	นางมลิวรรณ หมิ่นเรือคำ	ผช.จพง.ธุรการ	ปวส.	คอมพิวเตอร์	เจมส์บริหารธุรกิจ	
๑๕	นายสายชล กวนหลวง	พจน.รถขยะ	ม.๓	ธุรกิจ	กศน.สมุทรปราการ	
๑๖	นายโกศล วงพวงคำ	ผช.นายช่างโยธา	ปวส.	ก่อสร้าง	วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย	
	<b>พนักงานทั่วไป</b>					
๑	นายสาคร แสนโพธิ์	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ป.๖	-	ร.ร.บ้านเตื่อใต้	
๒	นายประทีป นาซำ	คนงานทั่วไป	ป.๖	-	ร.ร.บ้านเตื่อใต้	
๓	น.ส.ภัทรฐนัน พวงสะกะ	คนงานทั่วไป	ปริญญาตรี	การท่องเที่ยว และโรงแรม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	

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

๑. จุดแข็ง

๑. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์
๒. บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๓. เทศบาลมีบุคลากรในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการบริการ  
สาธารณะและแก้ไขปัญหาเดือดร้อนของประชาชน
๔. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลบ้านเตี๋ ซึ่งสามารถเข้าถึงและพัฒนาตำบลได้อย่าง  
ถูกต้อง 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. รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาค่าความยากจนและเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า
๓. การบริหารการแบบบูรณาการทำให้หน่วยงานราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๔. รัฐบาลส่งเสริมให้เกษตรกรได้มีการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
๕. สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน

**อุปสรรค (Threat = T)**

๑. มีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะงบลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องใช้งบประมาณสูง
๒. สินค้าการเกษตรมีต้นทุนในการผลิตสูง ราคาผลผลิตตกต่ำ
๓. มีปัญหาด้านความมั่นคง ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว ในพื้นที่จังหวัด
๔. มีการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครอง
๕. ขาดการรวมกลุ่มภายในชุมชน เพื่อจำหน่ายสินค้าการเกษตร

(ลงชื่อ)



ผู้จัดทำ

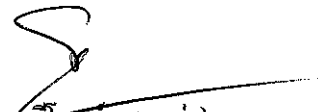
(นางสาวพรทิพย์ เนตรบึงอร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เพราะ.....

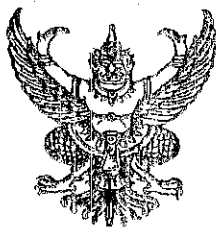
(ลงชื่อ)



(นายรริโรจน์ สองทุ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเคื่อ

# ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านเตือ

ที่ ๕๒ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถและเป็นการแสดงซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเตือ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย ข้อ ๓๐๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. นายวุฒิชัย ปูวัง	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเตือ	ประธานกรรมการ
๒. นายมานิตย์ อิตถาฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางสุพัตรา คูโพหนอง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. จำเอกนิพนธ์ วงพวงคำ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นางปิยะวรรณ เจนการ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
๖. นางสาวพรทิพย์ เนตรบึงอร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตือ มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการและศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเตือ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิโรจน์ สองทุ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตือ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเต๋อ  
เรื่อง นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเต๋อ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุม การดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจ ให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลบ้านเต๋อ จึงประกาศนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านเต๋อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเต๋อ

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรာ ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

**๒. ด้านการสรรหา**

จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) , หัวหน้าฝ่ายบริหารงานกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) และได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัด กองคลัง
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัด
๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตร สังกัด สำนักปลัด

### ๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร  
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ในส่วนของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร  
พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง ซึ่งได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรได้  
เรียบร้อยแล้ว ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒  
พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ไม่มีตำแหน่งว่าง เนื่องจากได้ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างครบตามกรอบอัตรากำลังแล้ว

### ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องตามความจำเป็น  
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อ  
พัฒนาความรู้ตามสายงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง  
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในสายอาชีพ ใน  
แผนพัฒนาบุคลากร

### ๕. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เทศบาลตำบลบ้านเตื่อ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน  
E - learning

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E - learning  
ในวิชาความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะตำแหน่ง

### ๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในความรู้  
ทักษะและสมรรถนะ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากร  
เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนานำความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน

### ๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๗.๑ แจกให้บุคลากรทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ  
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ  
ข้อบังคับของเทศบาลตำบลบ้านเตื่อ

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง  
ควบคุม กำกับ ติดตาม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ดำเนินการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็นคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน

๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรม และ  
ป้องกันการทุจริต

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

มีการดำเนินการตามแผน ร่วมประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ร่วมกิจกรรมขององค์กร และ  
สรุปแผนการดำเนินการ

**๘. ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ  
ยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กร

**๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ**

๙.๑ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอ  
ภาคและสามารถตรวจสอบได้

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

เกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผล  
การปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๙.๒ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อยกย่องชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น  
ด้านการปฏิบัติงาน และคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ผ่านกระบวนการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๙.๓ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ  
ปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการทำงานอย่างครบถ้วน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายวิโรจน์ สองทุ่ง)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเตี๋ย