

# ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร  
 การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร  
 โดย นายสมหวัง เอี่ยมดี  
 ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบางเสร่

**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**

การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรด้านทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เทศบาลตำบลบางเสร่ จึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถบริการสาธารณะแก่ประชาชนผู้มารับบริการได้อย่างเต็มความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและหน่วยงาน เพราะเทศบาลคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนจำนวนมาก ทั้งในที่ตั้งสำนักงานและนอกพื้นที่สำนักงาน และการจะให้บริการสาธารณะได้อย่างเต็มที่มีนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ตนเอง หากเจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถยังไม่เพียงพอ การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอาจจะไม่เพียงพอตามด้วย

ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ จึงได้จัดทำแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางเสร่ เพื่อนำผลสำรวจที่ได้ไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางเสร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพ และจากการแจกแบบสำรวจให้บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ทั้งหมด ๑๒๗ ราย ตอบแบบสำรวจและส่งแบบสำรวจกลับคืน จำนวน ๑๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจโดยใช้โปรแกรม Statistical Package for the Social Science (SPSS) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้ดังนี้

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ**

เพศ		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ชาย	๖๓	๕๙.๖๐	๕๙.๖๐
	หญิง	๖๔	๕๐.๔๐	๕๐.๔๐
	Total	๑๒๗	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย เป็น เพศชาย จำนวน ๖๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๖๐ และเป็น เพศหญิง จำนวน ๖๔ ราย เป็นร้อยละ ๕๐.๔๐

อายุ		Frequency	Percent	Valid Percent
	๑๘-๒๙ ปี	๑๔	๑๑.๐๒	๑๑.๐๒
	๓๐-๓๙ ปี	๓๑	๒๔.๔๐	๒๔.๔๐
	๔๐-๔๙ ปี	๕๖	๔๔.๐๙	๔๔.๐๙
	๕๐ ปี ขึ้นไป	๒๖	๒๐.๔๗	๒๐.๔๗
	Total	๑๒๗	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย มีอายุระหว่าง ๑๘-๒๙ ปี จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๒ มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๕๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐๙ มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๗

การศึกษา		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	ต่ำกว่า ปวช.	๓๑	๒๔.๔๐	๒๔.๔๐
	ปวช. หรือเทียบเท่า	๑๘	๑๔.๘๗	๑๔.๘๗
	ปวส. หรือเทียบเท่า	๒๒	๑๗.๓๖	๑๗.๓๖
	ปริญญาตรี	๔๑	๓๒.๒๘	๓๒.๒๘
	ปริญญาโท	๑๔	๑๑.๐๒	๑๑.๐๒
	ปริญญาเอก	๑	๐.๗๘	๐.๗๘
	Total	๑๔๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย มีการศึกษา ระดับต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๐ มีการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๗ มีการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)หรือเทียบเท่า จำนวน ๒๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๓๖ มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๘ มีการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๒ และมีการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๘

สังกัด		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	๑.๕๗	๑.๕๗
	สำนักปลัดเทศบาล	๓๔	๒๖.๗๗	๒๖.๗๗
	กองคลัง	๑๓	๑๐.๒๓	๑๐.๒๓
	กองช่าง	๒๓	๑๘.๑๑	๑๘.๑๑
	กองสาธารณสุข	๒๕	๑๙.๖๘	๑๙.๖๘
	กองการศึกษา	๑๓	๑๐.๒๓	๑๐.๒๓
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๗	๕.๕๑	๕.๕๑
	กองสวัสดิการสังคม	๕	๓.๙๓	๓.๙๓
	กองการเจ้าหน้าที่	๔	๓.๑๔	๓.๑๔
	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐.๗๘	๐.๗๘
	Total	๑๒๗	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๐ ราย แบ่งเป็น นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๓๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๗ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๓ สังกัดกองช่าง จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๘ สังกัดกองการศึกษา จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๓ สังกัดกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๑ สังกัดกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๓ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๔ และหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๘

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม โดยข้อคำถามนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถเลือกตอบคำตอบได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก (Multiple Choice)

หลักสูตรในสายงาน		Frequencies	
		Responses	
		N	Percent
หลักสูตรในสายงาน	หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง	๔๐	๓๑.๔๙
	หลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงาน	๘๗	๖๘.๕๐
Total		๑๒๗	๑๐๐

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรในสายงาน มีผู้ตอบแบบสำรวจที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๔๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๙ และมีผู้ประสงค์ที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงาน จำนวน ๘๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๐

หลักสูตรทั่วไป Frequencies		Responses	
		N	Percent
หลักสูตรทั่วไป	ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์	26	20.47
	ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน	7	5.51
	การบริหารองค์กร	2	1.57
	การพัฒนาบุคลิกภาพ	15	11.81
	การเขียนรายงานประชุม	8	6.25
	ระเบียบงานสารบรรณและหนังสือราชการ	14	11.02
	การเขียนโครงการ	6	4.72
	การใช้งานโปรแกรมเอกสาร (MS Office)	21	16.53
	การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์	8	6.25
	ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่	20	15.74
	อื่น ๆ	0	0.00
Total		127	100

หลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรทั่วไปเพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้มากยิ่งขึ้น มีผู้ตอบแบบสำรวจที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.47 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.51 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กร จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.57 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.81 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการเขียนรายงานการประชุม จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณและหนังสือราชการ จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.02 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการเขียนโครงการ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.72 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมเอกสาร (MS Office) จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.53 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.25 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.74 หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมประยุกต์อื่น ๆ ไม่มี

เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 วัน	32	25.196	25.196
	2-3 วัน	55	42.527	42.527
	3-5 วัน	35	27.559	27.559
	4 วันขึ้นไป	12	9.37	9.37
	Total	127	100.0	100.0

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย มีเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้จำนวน ๑ วัน จำนวน ๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๙ เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้ระหว่าง ๒-๓ วัน จำนวน ๔๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๗๙ เวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้ระหว่าง ๓-๕ วัน จำนวน ๓๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๕ และเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้ตั้งแต่ ๕ วันขึ้นไป จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙.๔๔

ช่วงปีที่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๔	๕๘.๒๖	๕๘.๒๖
	พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๖	๒๘.๓๔	๒๘.๓๔
	พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๗	๑๓.๓๘	๑๓.๓๘
	Total	๑๒๗	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๖ ช่วงปีที่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๔ และช่วงปีที่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๘

ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วย	๑๒๗	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐	๑๐๐.๐

ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย มีความเห็นด้วยที่บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง จำนวน ๑๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐

สรุป จากการสำรวจข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑๒๗ ราย เกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม ในหัวข้อหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรในสายงาน มีผู้ตอบแบบสำรวจที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย ได้แก่ ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๔๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๔๙ และต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงาน จำนวน ๘๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๕๐ และต้องการฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรทั่วไป เพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้มากยิ่งขึ้น มีผู้ตอบแบบสำรวจที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไป โดยเรียงลำดับความต้องการมากไปน้อย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ (๑) หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๗ (๒) หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมเอกสาร (MS Office) จำนวน ๒๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๓ และ (๓) หลักสูตรทั่วไปเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ จำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๔ และเวลาในการฝึกอบรมตลอดหลักสูตรที่สามารถเข้าร่วมได้ ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนมากเห็นว่าสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ต่อหนึ่งหลักสูตรอยู่ที่ ๒-๓ วัน และช่วงปีที่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นมากที่สุดว่าใน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นปีที่สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด และผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๒๗ ราย มีความเห็นสอดคล้องกันทั้งหมดว่า บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง



คำสั่งเทศบาลตำบลบางเสร์  
ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

ตามที่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลจัดทำ  
แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ดังนั้น  
เทศบาลตำบลบางเสร์ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบางเสร์               | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบางเสร์                 | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบางเสร์              | เป็นกรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | เป็นกรรมการ             |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม         | เป็นกรรมการ             |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่         | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล                     | ผู้ช่วยเลขานุการ        |
| ๑๓. เจ้าพนักงานธุรการ                    | ผู้ช่วยเลขานุการ        |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล  
ตำบลบางเสร์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่  
ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ  
พนักงานจ้างทุกคน ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมหวัง เอี่ยมดี)  
นายกเทศมนตรีตำบลบางเสร์

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลตำบลบางเสร่

อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

๑. นายสมหวัง เอี่ยมดี	นายกเทศมนตรีตำบลบางเสร่	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายเพ็ง บัวหอม	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นายสามารถ แสงสนธิ์	รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๔. นางจันจิรา แต้มโคกสูง	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๕. นางปรียาภา พลคำ	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. นายยุทธเดช ลกุลทอง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๗. พ.จ.อ. วงศ ชันดี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๘. นางนัชรา เสาวภาคย์ธนาตุล	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๙. นางสาวณฤดี ฉิมวิเศษ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๑๐. นายธนพงษ์ กองพันธ์	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๑๑. นางสาวเสาวคนธ์ กล้าช้าง	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๑๒. นายพงษ์ศิริ ไพรรุณ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางสาวกิ่งกมล ปราบถัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายสมหวัง เอี่ยมดี

ประธานกรรมการ

ตามที่เทศบาลตำบลบางเสร่ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) นั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนดังกล่าว และเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงาน เป็นไปตามแผนและมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนา พนักงานมีประสิทธิภาพ โดยให้นางสาวเสาวคนธ์ กล้าช้าง เลขาธิการเสนอ รายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้แก่ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ทราบเพื่อพิจารณา

นางสาวเสาวคนธ์ กล้าช้าง  
กรรมการ/เลขานุการ

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการ พัฒนาบุคลากรตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการ พัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จังหวัดชลบุรีจึงให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๓๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ขอให้คณะกรรมการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาล

ฉบับลงนามแล้ว และละเอียดในร่างแผน ประกอบด้วยหัวข้อหลัก ๕ หัวข้อ ดังนี้  
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังของเทศบาลตำบล

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาล

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบล

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
ท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ครั้งนี้ ก.กลางได้จัดทำตัวอย่างแผนพัฒนา  
บุคลากร เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้ถือปฏิบัติ  
ไปในทิศทางเดียวกัน ฝ่ายเลขานุการได้นำมาปรับให้เข้ากับบริบทของเทศบาล  
ตำบลบางเสด็จ รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการ  
นายสมหวัง เอี่ยมดี  
ประธานกรรมการ  
นายเพ็ง บัวหอม  
กรรมการ  
นายสมหวัง เอี่ยมดี  
ประธานกรรมการ

นางสาวเสาวคนธ์ กล้าช้าง  
กรรมการ/เลขานุการ  
นายสมหวัง เอี่ยมดี  
ประธานกรรมการ  
มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓  
นายสมหวัง เอี่ยมดี  
ประธานกรรมการ  
ที่ประชุม  
ประธานกรรมการ

ของเทศบาลตำบลบางเสร่ ที่เสนอ จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณา

คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรตามที่เสนอ  
มีคณะกรรมการทราบเห็นชอบเห็นเพิ่มเติมในร่างแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่ครับ

เรียนท่านประธาน คณะกรรมการทุกท่าน หากมีการอบรมที่ไม่ใช่กรมส่งเสริมการ  
ปกครองท้องถิ่นจัดอบรม และนอกเหนือจากแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ได้  
กำหนดโครงการฯ ไว้ ว่าสามารถไปอบรมได้หรือไม่

เบื้องต้นให้พิจารณาจากหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดอบรม เป็น  
อันดับแรกก่อน และถ้าไม่ใช่อบรมมาจัดแต่หากเป็นการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่  
หรือสอดคล้องกับงานในหน้าที่ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ก็จะมีการพิจารณาอีกครั้ง  
เป็นรายคนและรายหลักสูตรไป สำหรับพนักงานที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และ  
นำมาใช้กับการ ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์

และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางเสร่ ปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่จัดทำร่างร่วมกัน ได้แจกทุกท่านแล้ว ผู้อำนวยการกองการ  
เจ้าหน้าที่แจ้งรายละเอียดให้ที่ประชุมพิจารณา

อ่านร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางเสร่ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบ

ขอมติที่ประชุมเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ด้วย ว่าคณะกรรมการจัดทำ  
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เทศบาลตำบลบางเสร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
- ๒๕๖๙ เห็นชอบตามที่ได้อ่านหรือไม่ และมีท่านใดขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่

- ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ  
เทศบาลตำบลบางเสร่ เป็นเอกฉันท์

เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

- ท่านใดมีเรื่องเสนอเพิ่มเติมหรือไม่

ไม่มี

กล่าวปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นางสาวเสาวคนธ์ กล้าช้าง)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายสมหวัง เอี่ยมดี)

ประธานกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ผู้ตรวจรายงานการประชุม