



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
เทศบาลนครปากเกร็ด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี



คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ของเทศบาลนครปากเกร็ดฉบับนี้ จัดทำขึ้นจากการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลในการจัดทำแนวทางเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ดนั้น เทศบาลนครปากเกร็ดได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรัฐระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความผาสุกของคนในองค์กร การสร้างความผูกพันและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด ต่อไป

เทศบาลนครปากเกร็ด

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓
๔. เป้าหมายในการพัฒนา	๓
๕. วิธีการพัฒนาบุคลากร	๓
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๖
๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร	๗
๙. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๑๐
๑๐. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๒๕
๑๑. ตารางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	๓๖

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- บันทึกขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมประชุม
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับโลก เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการ ยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ การเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายใน องค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยน วิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นพนักงานเทศบาลที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การ ปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึง ปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมา พัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๘-๓๒๖ กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลนครปากเกร็ด จึงได้ให้ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลนครปากเกร็ด ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด ขึ้นโดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

๓.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๓.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมายการพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา คือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างที่รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยเทศบาลนครปากเกร็ด หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นตามความเหมาะสม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ที่เทศบาลดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔. การสอนงานการให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๖. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๖.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) ประชุมคณะกรรมการ ทบพทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔) ประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี และจัดส่งให้จังหวัด

๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

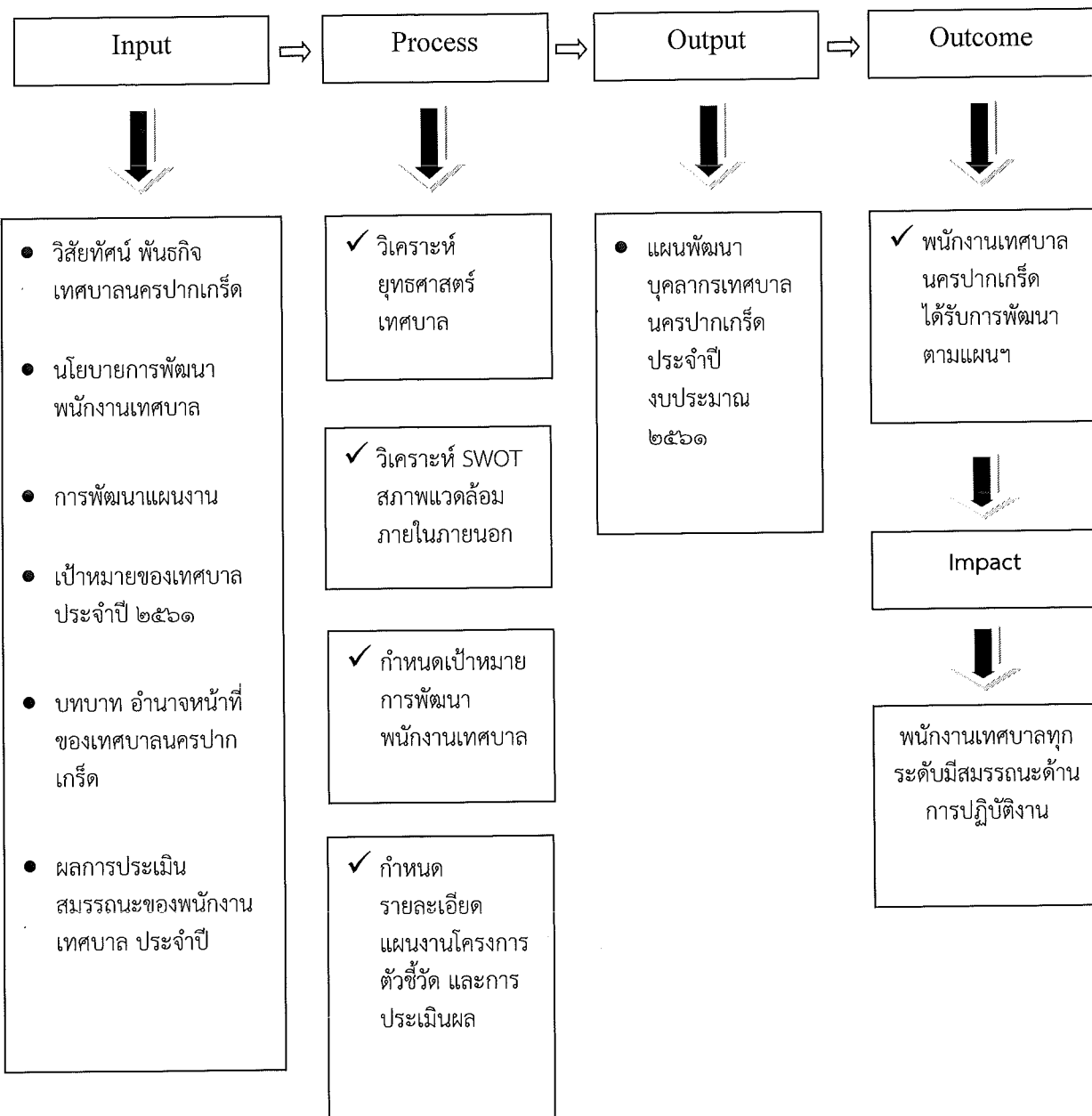
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางการหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลนครปากเกร็ด



๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลลกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของ คนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ส่วนที่ ๒

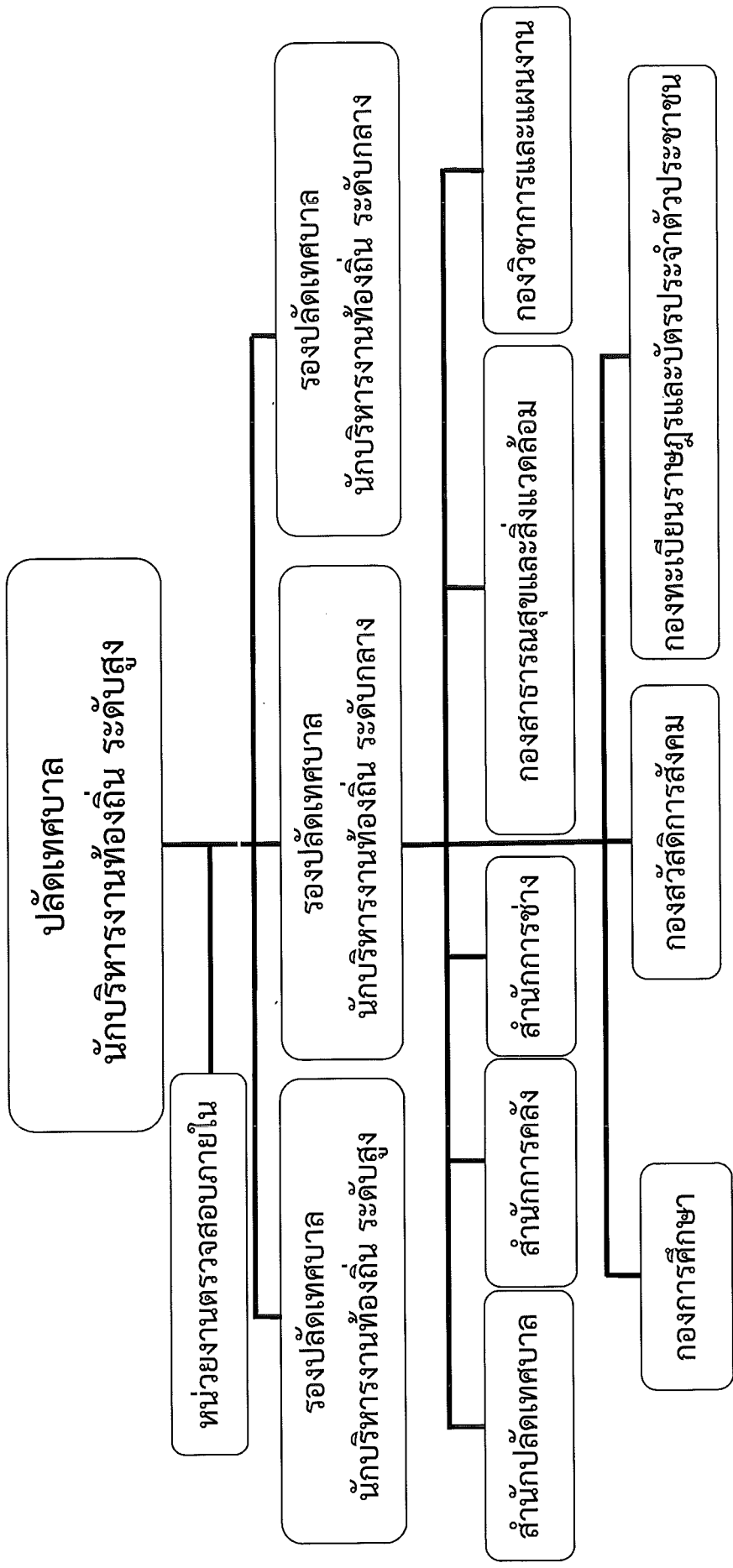
โครงสร้างส่วน

ราชการของเทศบาล

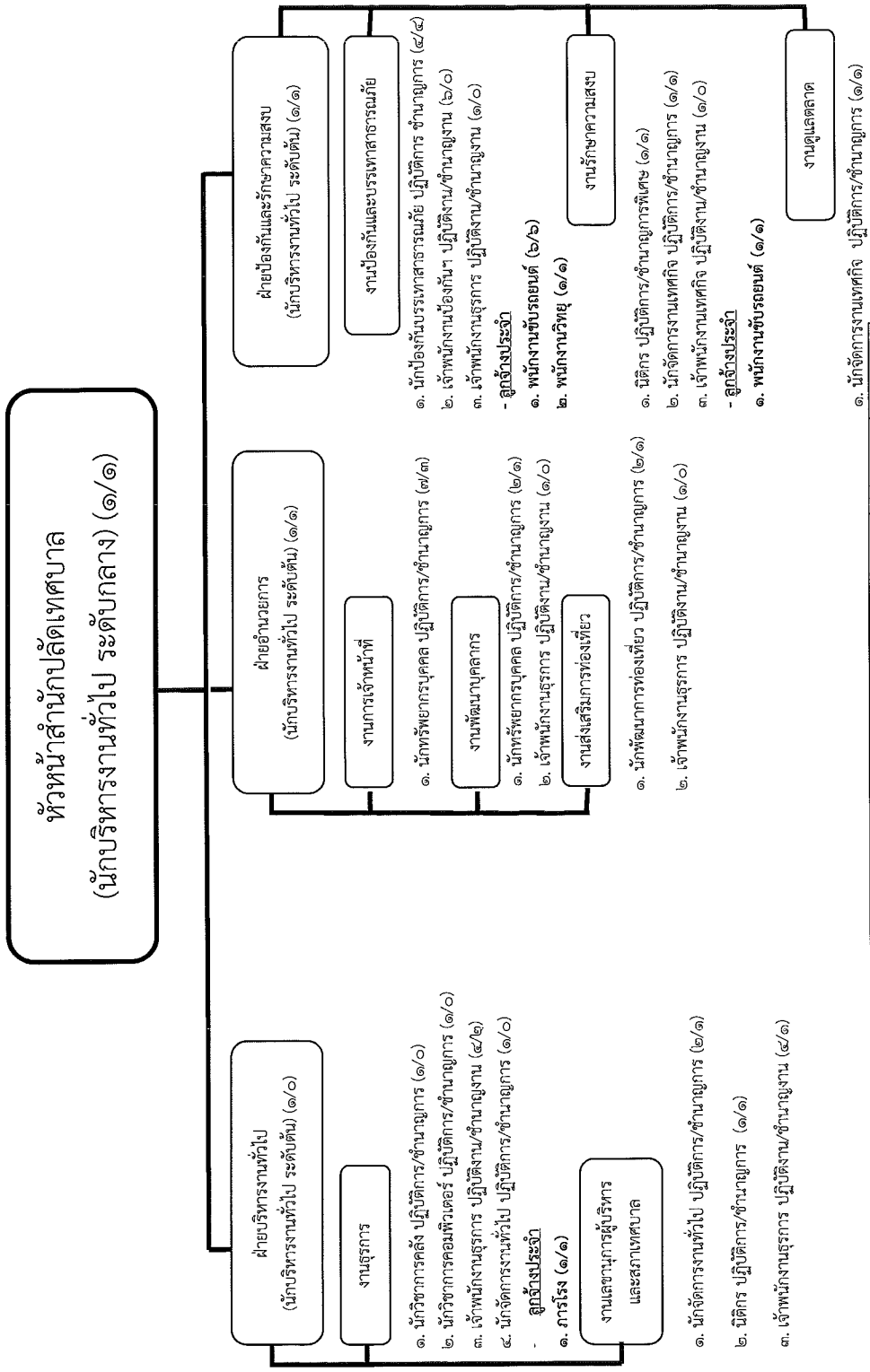
นครปากเกร็ด

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครปากเกร็ด

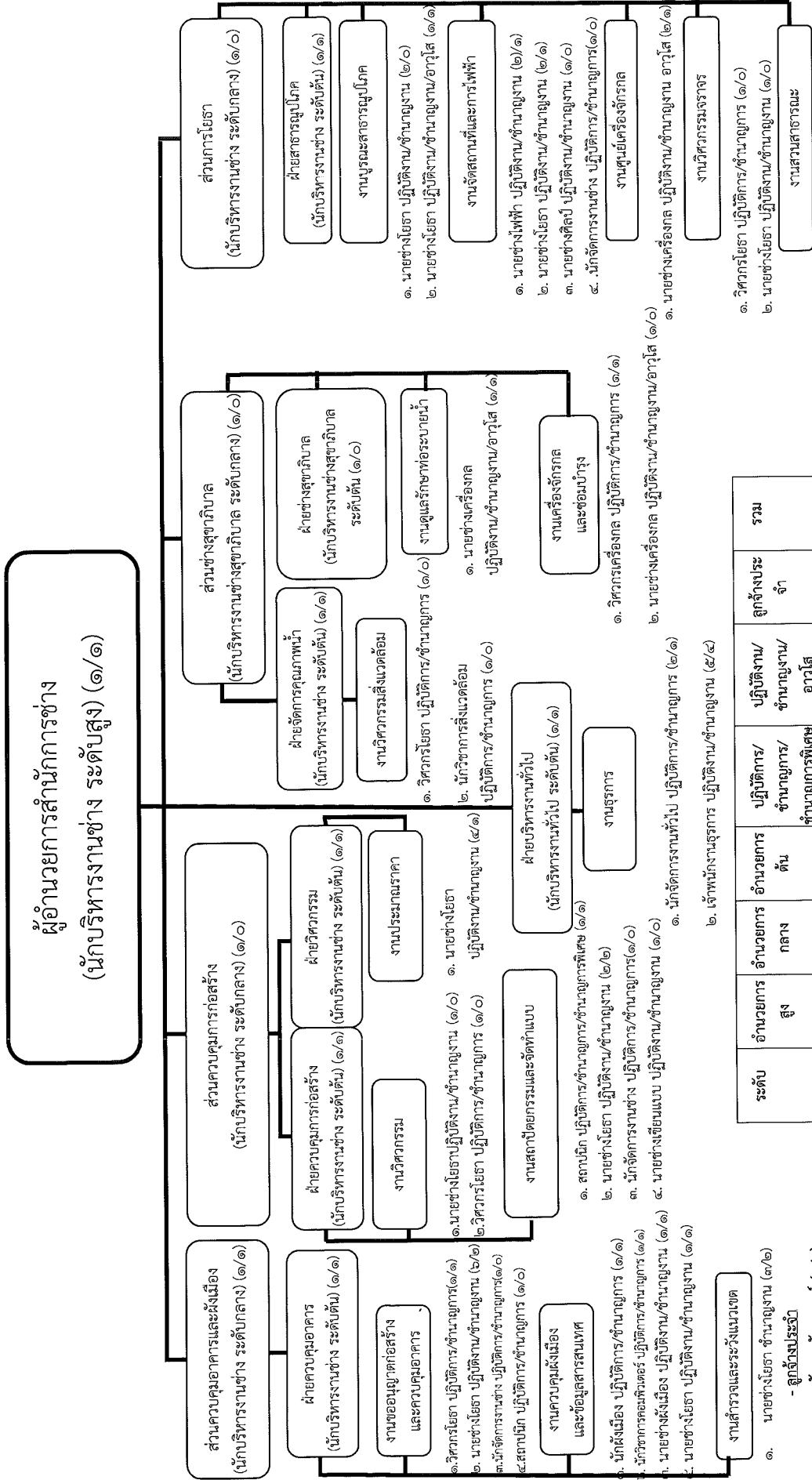


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	จำนวนการสูง	จำนวนการกลาง	จำนวนการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๒๔	๑๘	๙	๕๕
จำนวนคน	-	๑	๒	๑๔	๓	๙	๒๙

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักการช่าง

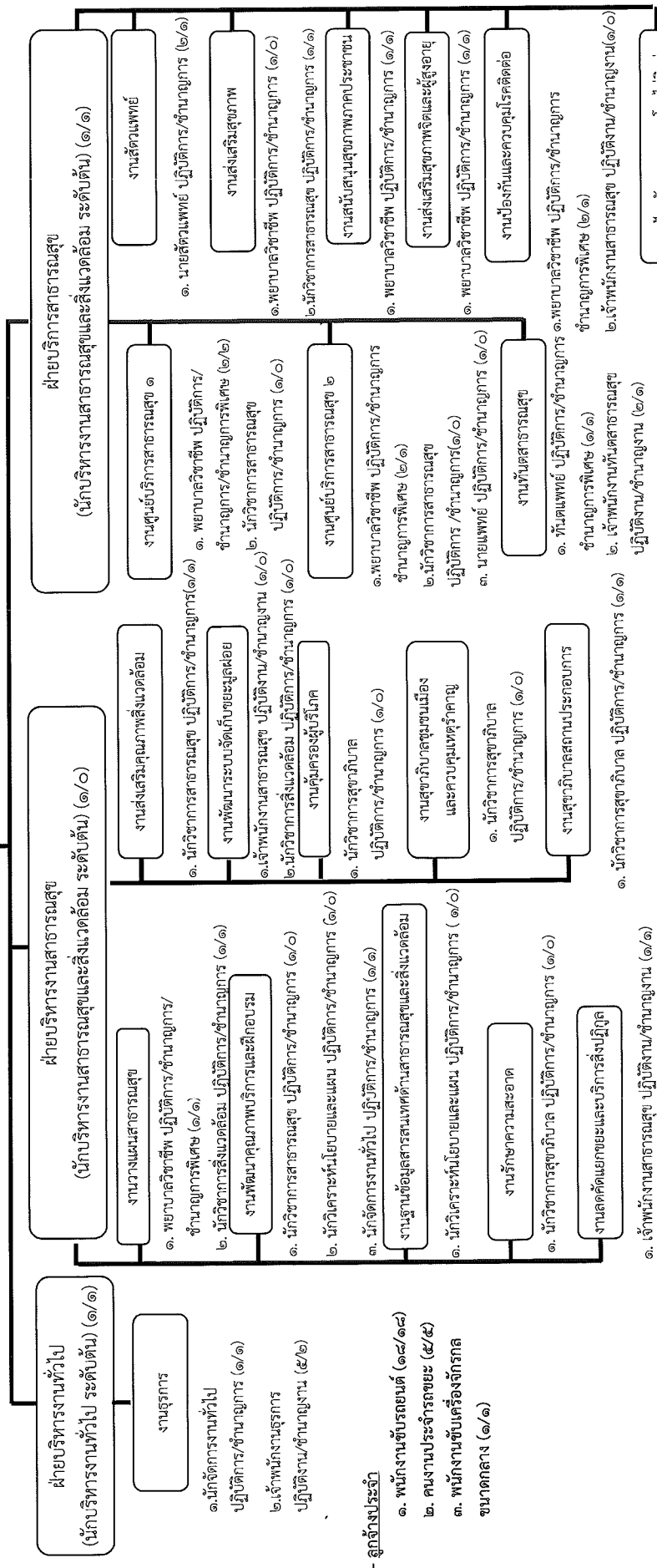


- งานสำรวจและระวางแนวเขต
- นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๑/๑)
 - อุ้งฉียงประจักษ์
 - พนักงานขับรถยนต์ (๕/๕)
 - ผู้ช่วยช่างปูน (๒/๒)
 - ผู้ช่วยช่างไม้ (๑/๑)
 - คนสวน (๑/๑)
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑/๑)
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒/๒)

ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ/อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	๑	๔	๗	๓๔	๑๒	๕๐
จำนวนคน	๑	๑	๖	๑๗	๑๒	๔๕

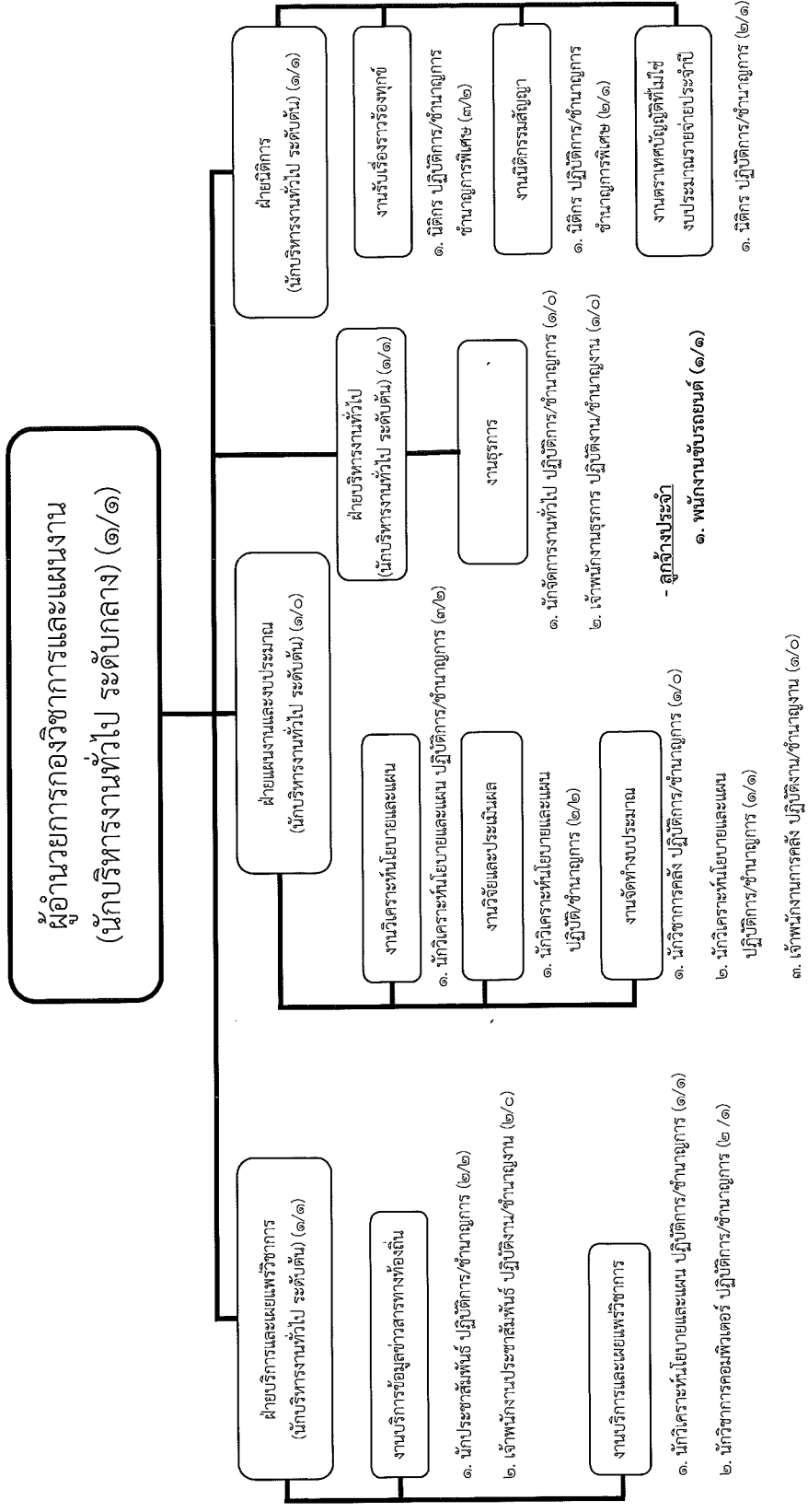
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑/๐)



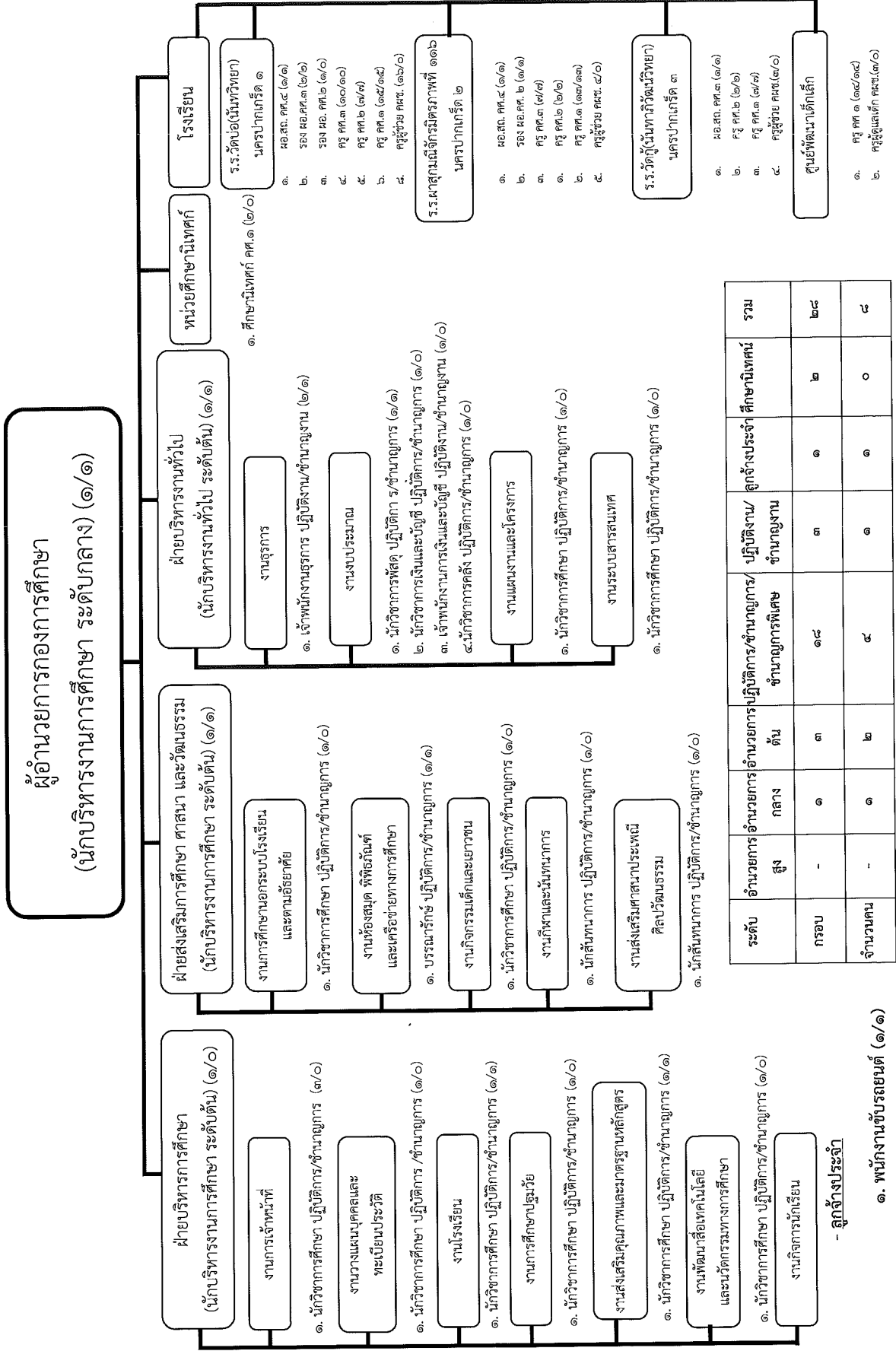
ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๘	๒๔
จำนวนคน	-	-	๒	๓๒	๓๔
				๑๗	๕๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองวิชาการและแผนงาน



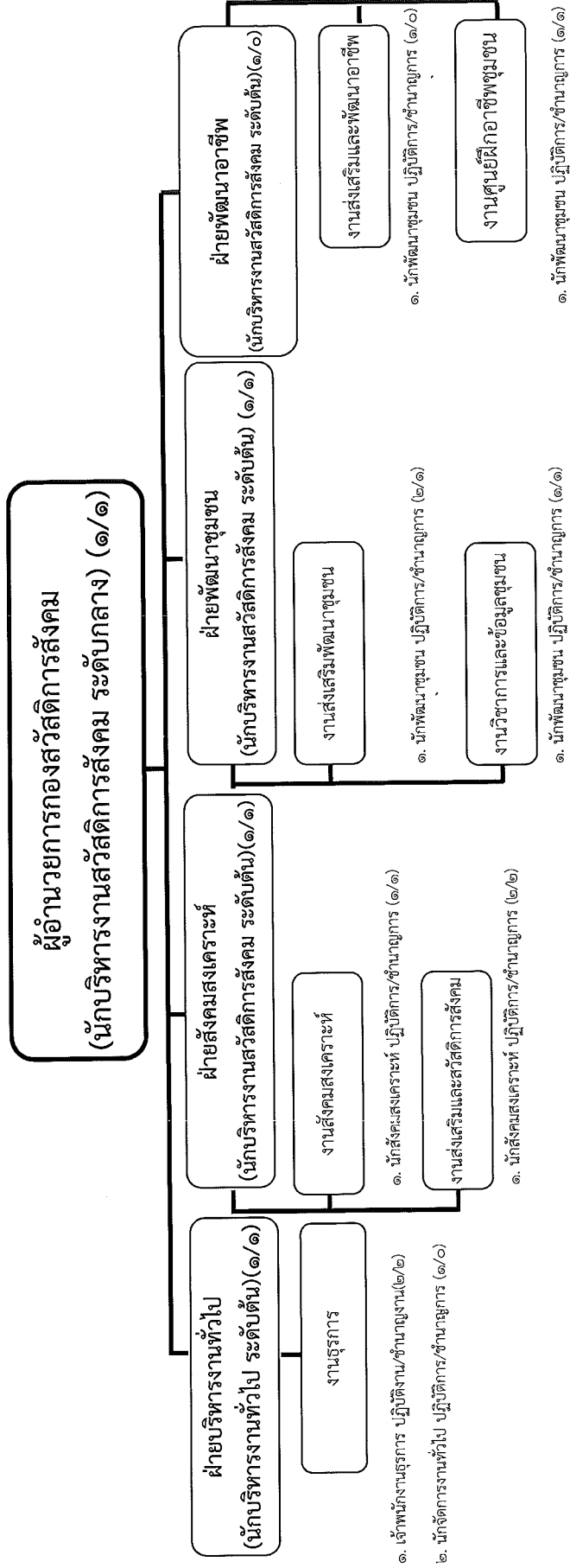
ระดับ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	จำนวนการ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติ/ชำนาญพิเศษ	ปฏิบัติ/ชำนาญพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	
กรอบ	-	๑	๔	๒๐	๑	๑	๓๐
จำนวนคน	-	๑	๓	๑๓	-	๑	๑๘

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา



ระดับ	จำนวนคน	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	อำนวยการ	รวม
		สูง	กลาง	ต้น	อำนวยการพิเศษ <td>ชำนาญการพิเศษ <td>ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>อำนวยการศึกษา <td></td> </td></td></td></td>	ชำนาญการพิเศษ <td>ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>อำนวยการศึกษา <td></td> </td></td></td>	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>อำนวยการศึกษา <td></td> </td></td>	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ <td>อำนวยการศึกษา <td></td> </td>	อำนวยการศึกษา <td></td>	
กรอบ	-	๑	๑	๓	๑๕	๓	๑	๒	๒๕	๒๕
จำนวนคน	-	๑	๑	๒	๔	๑	๑	๐	๕	๕

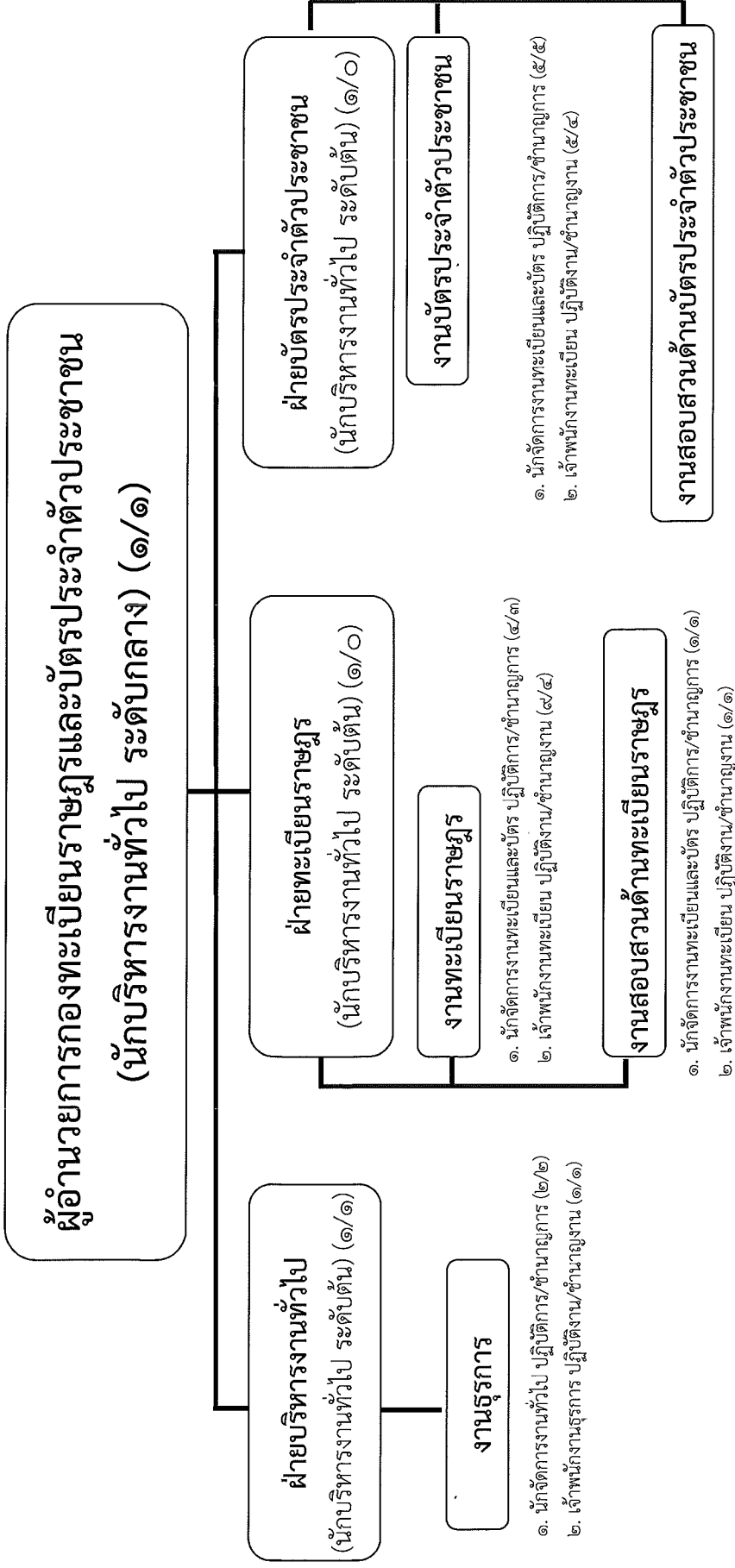
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



๑. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
 ๒. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๑)

ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	รวม
กรอบ	-	๑	๔	๔	๓	-	๑๖
จำนวนคน	-	๑	๓	๖	๒	-	๑๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน



๑. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)

ระดับ	จำนวนคน	จำนวนการ สูง	จำนวนการ กลาง	จำนวนการ ต้น	จำนวนการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๑๓	๑๖	-	๓๓	
จำนวนคน	-	๑	๑	๑๒	๑๐	-	๒๔	

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๐)

ระดับ	จำนวนการ สูง	จำนวนการ กลาง	จำนวนการ ต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	-	-	๒	๑	-	๓
จำนวนคน	-	-	-	๑	-	-	๑

ตารางแสดงอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานครูเทศบาล

สำนัก/กอง	จำนวนพนักงานเทศบาลแยกตามระดับ														พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่น				บริหารงานท้องถิ่น			รวม							
														ปฏิบัติงาน						
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง														
ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
สำนักปลัดเทศบาล	๖	๓	-	๑๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๙
สำนักการคลัง	-	๗	-	๗	-	๗	-	๑	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๓
สำนักการช่าง	๒	๑๐	๓	๕	๕	๕	๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๒	๒๕๙
กองสาธารณสุขฯ	๔	๓	-	๑๐	๔	๔	-	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐	๔๘๓
กองวิชาการและแผนงาน	๒	-	-	๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๔๕
กองการศึกษา	๑	-	-	๑๓	๓	๓	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒๑๒
กองสวัสดิการสังคม	๑	๒	-	๔	๕	๕	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๖
กองทะเบียนราษฎรฯ	๓	๖	-	๖	๗	๗	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๙	๓๑	๓	๖๔	๔๘	๔๘	๔	๒๒	๖	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	๔๗	๑,๓๙๑

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร
จัดทำขึ้นภายใต้กรอบ
ยุทธศาสตร์ของ
เทศบาลนครปากเกร็ด

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครปากเกร็ด

๓.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) เทศบาลนครปากเกร็ดคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ ตามนโยบายของ คสช. ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด และกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและความต้องการในการพัฒนา และใช้ยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ ที่ได้กล่าวข้างต้นเป็นหลักในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนา ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๓.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) เป็นกรอบ ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
๖. การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๗. การพัฒนาโครงการพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓.๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

(จังหวัดนนทบุรี-ปทุมธานี-พระนครศรีอยุธยา-สระบุรี)

วิสัยทัศน์ : “เมืองแห่งอนาคต แหล่งของการลงทุน และท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีภูมิปัญญาและนวัตกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความร่วมมือกับสถานประกอบการกับชุมชนเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมและการเกษตร เชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์ - ส่งเสริมงานวิจัยที่บ่งชี้ถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตในการอุปโภค บริโภคที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ และหาได้ยาก (หรือ หาไม่ได้) จากพื้นที่

- เพิ่มศักยภาพในการแปลงงานวิจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวิถีชีวิตที่ได้เฉพาะในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ให้เป็นสินค้าอุปโภคบริโภค ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในระดับสากลได้

- ส่งเสริมภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ผ่าน Social Media และจัดจำหน่ายสินค้าผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงผู้บริโภคข้ามพื้นที่ และต่างประเทศให้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

- เพิ่มความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรม ด้วยการร่วมพัฒนาบุคลากรกับภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรม High Tech และ/หรือ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

- บูรณาการข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันของภาครัฐ เอกชน และประชาชน

- พัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ใช้ร่วมกันและปรับ Interface ให้ง่ายต่อการใช้งาน

- เพิ่มศักยภาพและโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลโดยการ Mobile Application และ Cloud Computing

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมความโดดเด่นของการท่องเที่ยวด้วยการผสมผสานกันระหว่าง Technology ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์งานประเพณี และการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว และความน่าสนใจและมีคุณภาพของการท่องเที่ยวค้างคืนในกลุ่มจังหวัด

- ส่งเสริมการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพด้านการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑

- พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

- เพิ่มความแปลกใหม่ให้กับการท่องเที่ยวด้วยการ

(๑) ประยุกต์เอา Mobile Technology มาผสมผสานกับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม และเพิ่มความเป็นที่ประจักษ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๒) ผสมผสานการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมเข้าด้วยกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มศักยภาพการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อม การฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก และสร้างมูลค่าเพิ่มจากขยะด้วยการใช้นวัตกรรมแห่งชาติ

กลยุทธ์ - เพิ่มการประสานงานและบูรณาการร่วมกับ สวทช. และ/หรือ สถาบันอุดมศึกษา ในการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่งชาติมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาสภาพแวดล้อม (น้ำเสีย ผักตบชวา และมลภาวะทางอากาศ) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑

- ยกระดับการให้ความรู้และส่งเสริมการนำขยะและผักตบชวาไปเพิ่มมูลค่า
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำเพื่อให้มีน้ำที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการ

ทำเกษตรกรรมในพื้นที่หลักของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเมืองและการจัดการ Logistics

กลยุทธ์ - พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาระบบ Logistics และระบบขนส่งสาธารณะ
- รักษาและสืบสานอัตลักษณ์ของเมืองในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑
- เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมืองในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑

๒) วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ของจังหวัดนนทบุรี

“จังหวัดนนทบุรีเป็นเมืองที่อยู่อาศัยคุณภาพดีและมีเศรษฐกิจสร้างสรรค์”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่รองรับการอยู่อาศัยของประชาชนทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งสาธารณะและระบบสาธารณูปโภค เพื่อรองรับการเติบโตของเมืองและบริการประชาชนอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภูมิใจในความเป็นคนนนท์ และเทิดทูลไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการให้บริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเติบโตของเมือง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเป็นเมืองเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้กับภาคการบริการ ภาคเกษตรกรรม ภาคพาณิชย์กรรม ภาคการลงทุนและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก

กลยุทธ์ที่ ๒ ฟื้นฟู พัฒนา และส่งเสริมให้เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ด้านประวัติศาสตร์

วิถีชีวิตและสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นแหล่งผลิตภาคเกษตรกรรมที่มีคุณภาพและเชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นแหล่งประกอบธุรกิจที่มีคุณภาพและเชิงสร้างสรรค์

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาให้เป็นเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพื้นที่ของจังหวัดนนทบุรีให้เป็นเมืองสีเขียว

กลยุทธ์ที่ ๒ จัดการมลพิษและขยะมูลฝอยเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลเฉพาะกลุ่ม เพื่อพัฒนาบริการ เตรียมความพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุ เร่งรัดการบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพและหลักประกันรายได้ ผู้สูงอายุ ให้บริการและส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสังคม

ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเหมาะสมกับพื้นที่ จัดให้มีรถยนต์ดับเพลิงสำหรับอาคารสูง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๔) นโยบายการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้นครปากเกร็ดเป็นแหล่งการศึกษาชั้นดีสำหรับเยาวชนปากเกร็ด โดยการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานทางการศึกษา ของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด รวมทั้งให้การ สนับสนุนงบประมาณสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เสริมสร้างพัฒนาการทาง อารมณ์และสังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมตามวัย

ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม เนื่องจากพื้นที่ปากเกร็ด เป็นถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม โดยเฉพาะพื้นที่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา จึงให้ความสำคัญต่อการจัดงานประเพณีประจำชาติและท้องถิ่น รวมทั้งงาน เฉลิมฉลองในโอกาสสำคัญของสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ โดยเน้นการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย-มอญ ให้เยาวชนได้อนุรักษ์และเรียนรู้ ควบคู่กับการส่งเสริมการแสดงศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยตามสังคมที่ เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยให้ความร่วมมือกับกลุ่มผู้ค้าและชุมชนบริเวณตลาดเก่าริมน้ำ ในการฟื้นฟูและอนุรักษ์วิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนดั้งเดิม รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่บริเวณท่าน้ำปากเกร็ดให้ สวยงามและเป็นเส้นทางสัญจรของนักท่องเที่ยว สนับสนุนวัดที่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำในการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจทางศาสนาและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทำบุญ ไหว้พระ

๕) นโยบายพัฒนาระบบการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม ระหว่างนครปากเกร็ดกับกรุงเทพมหานครและท้องถิ่นใกล้เคียง ปรับปรุงถนนสาธารณะให้เป็นถนน คสล. พร้อมวางระบบระบายน้ำ ปรับปรุงสะพาน ทางเดินเท้า สะพานทางเดินเท้า ในชุมชน จัดให้มีอุปกรณ์ ด้านการจราจร เครื่องหมายบอกเส้นทางหลักและเส้นทางลัด และสัญลักษณ์แจ้งสถานที่สำคัญอย่างชัดเจน รวมทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณทางแยกและจุดเสี่ยงต่าง ๆ สร้างเสริมให้เมืองมีโครงข่ายการจราจร ที่สะดวกปลอดภัย

๖) นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้ง ทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น ด้วยการรณรงค์ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิในการเลือกตั้ง ทุกระดับ และการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล จัดทำแผนชุมชนโดยบูรณาการแผนงาน/โครงการ พัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกับแผนพัฒนาเทศบาล สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอันเป็น ประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน เสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาศักยภาพของผู้นำและผู้สูงอายุในชุมชน

การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนชุมชนเมือง กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ชุมชน ผู้สูงอายุ ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้แก่ กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗) นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดสามารถดำเนินงานตามนโยบายและจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ทั่วถึง โปร่งใส และคุ้มค่า โดยมีการวางแผนพัฒนาและการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการบริการทุกด้านอย่างต่อเนื่อง อาทิ การบริการด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนเชิงรุกสู่ชุมชน การพัฒนาระบบ CALL CENTER เชื่อมโยงการบริการข้อมูลข่าวสารและการร้องเรียนร้องทุกข์ การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลแผนที่ภาษีเพื่อพัฒนาการจัดเก็บรายได้ ข้อมูลด้านการช่างและผังเมือง ข้อมูลด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกลยุทธ์ในช่วงสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์เทศบาลนครปากเกร็ด

“ แหล่งการศึกษาชั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา ”

เป้าประสงค์

เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้บรรลุผลและนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เทศบาลนครปากเกร็ด จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๗ ประการ ได้แก่
 - ๑.๑ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของเทศบาลนครปากเกร็ดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและเป็นที่ยังพอใจของผู้ปกครองนักเรียน
 - ๑.๒ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเทศบาลนครปากเกร็ดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานและเป็นที่ยังพอใจของผู้ปกครองนักเรียน
 - ๑.๓ สถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่นได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
 - ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศาสนสถานและการส่งเสริมความรู้ด้านศาสนา
 - ๑.๕ ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับศาสนาและการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
 - ๑.๖ ประชาชนและเยาวชนได้รับการส่งเสริมประสบการณ์และทักษะการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์
 - ๑.๗ ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๗ ประการ
 - ๒.๑ ประชาชนและเยาวชนได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
 - ๒.๒ ส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนและการใช้พลังงานทดแทน
 - ๒.๓ มีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๔ มีระบบบำบัดน้ำเสียจากชุมชนและสถานประกอบการก่อนที่จะระบายลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
 - ๒.๕ พัฒนาประสิทธิภาพการระบายน้ำและการป้องกันน้ำท่วม
 - ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๗ สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์โดยรอบเขตเทศบาลมีความสวยงามน่าอยู่อาศัย

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการคมนาคมและสาธารณูปโภค โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๒ ประการ ได้แก่

- ๓.๑ เส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคในพื้นที่ได้รับการปรับปรุงให้มีมาตรฐาน
- ๓.๒ ประชาชนได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในการสัญจรภายในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๗ ประการ ได้แก่

- ๔.๑ ประชาชนได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลสุขภาพคุณภาพ
- ๔.๒ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนและสถานศึกษา
- ๔.๓ การจัดบริการด้านสาธารณสุขครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม
- ๔.๔ สร้างหลักประกันรายได้ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- ๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๖ ส่งเสริมการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬาเพื่อการนันทนาการ และส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๗ ส่งเสริมและพัฒนากองกันและบรรเทาสาธารณภัยและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๒ ประการ ได้แก่

- ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปรู้จักแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล

๖. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๔ ประการ ได้แก่

- ๖.๑ ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๖.๒ คณะกรรมการชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการชุมชน
- ๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลนครปากเกร็ด
- ๖.๔ มีการประสานความร่วมมือและสนับสนุนภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาชุมชนและจัดกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการบริการ โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนา ๖ ประการ ได้แก่

- ๗.๑ ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- ๗.๒ ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ
- ๗.๓ มีการพัฒนาระบบปฏิบัติการและการบริการด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๗.๔ บุคลากรทุกระดับของเทศบาลมีศักยภาพในการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗.๕ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันสมัย
- ๗.๖ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้นครปากเกร็ด ส่งเสริมองค์ความรู้ที่ทันสมัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ด

เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบของเทศบาลนครปากเกร็ด ได้บรรลุผลและนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ เทศบาลนครปากเกร็ด จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานอื่น
- ๑.๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๒.๑ สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและรักษาสิ่งแวดล้อมให้สมดุล
- ๒.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒.๓ พัฒนาคุณภาพน้ำที่ผ่านการใช้แล้วจากชุมชนและสถานประกอบการ
- ๒.๔ พัฒนาประสิทธิภาพการระบายน้ำและการป้องกันน้ำท่วม
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนภาคส่วนต่างๆ ในการดูแลรักษาอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๒.๖ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์โดยรอบเขตเทศบาล

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบการคมนาคมและสาธารณูปโภค

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภค
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบการจราจร

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม

ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาสุขภาพ รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
ยาเสพติด
- ๔.๒ พัฒนารูปแบบและระบบการจัดบริการด้านสาธารณสุขให้ครอบคลุมและทั่วถึงประชาชน
ทุกกลุ่ม
- ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬาเพื่อการนันทนาการและ
ส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๕ ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัยและปัญหาความเดือดร้อนในชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๕.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๖.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๖.๒ เสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

๖.๓ ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ของทุกภาคส่วน

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการบริการ

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

๗.๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบปฏิบัติการและการให้บริการแก่ประชาชน

๗.๓ พัฒนาศักยภาพในการบริหารและปฏิบัติการสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๗.๔ พัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์และการบริการข้อมูลข่าวสาร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของเทศบาลนครปากเกร็ด

จากการนำข้อมูลสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาลนครปากเกร็ด ข้อมูลชุมชน มาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ทำให้เห็นปัจจัยที่เป็นจุดแข็งในการพัฒนาขององค์กร หรือจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และสามารถจัดบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุขโดยถ้วนหน้า

โดยเทศบาลนครปากเกร็ดได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ภายใต้วิสัยทัศน์ “แหล่งการศึกษาชั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา ” เป็น ๔ ด้านหลัก ได้แก่

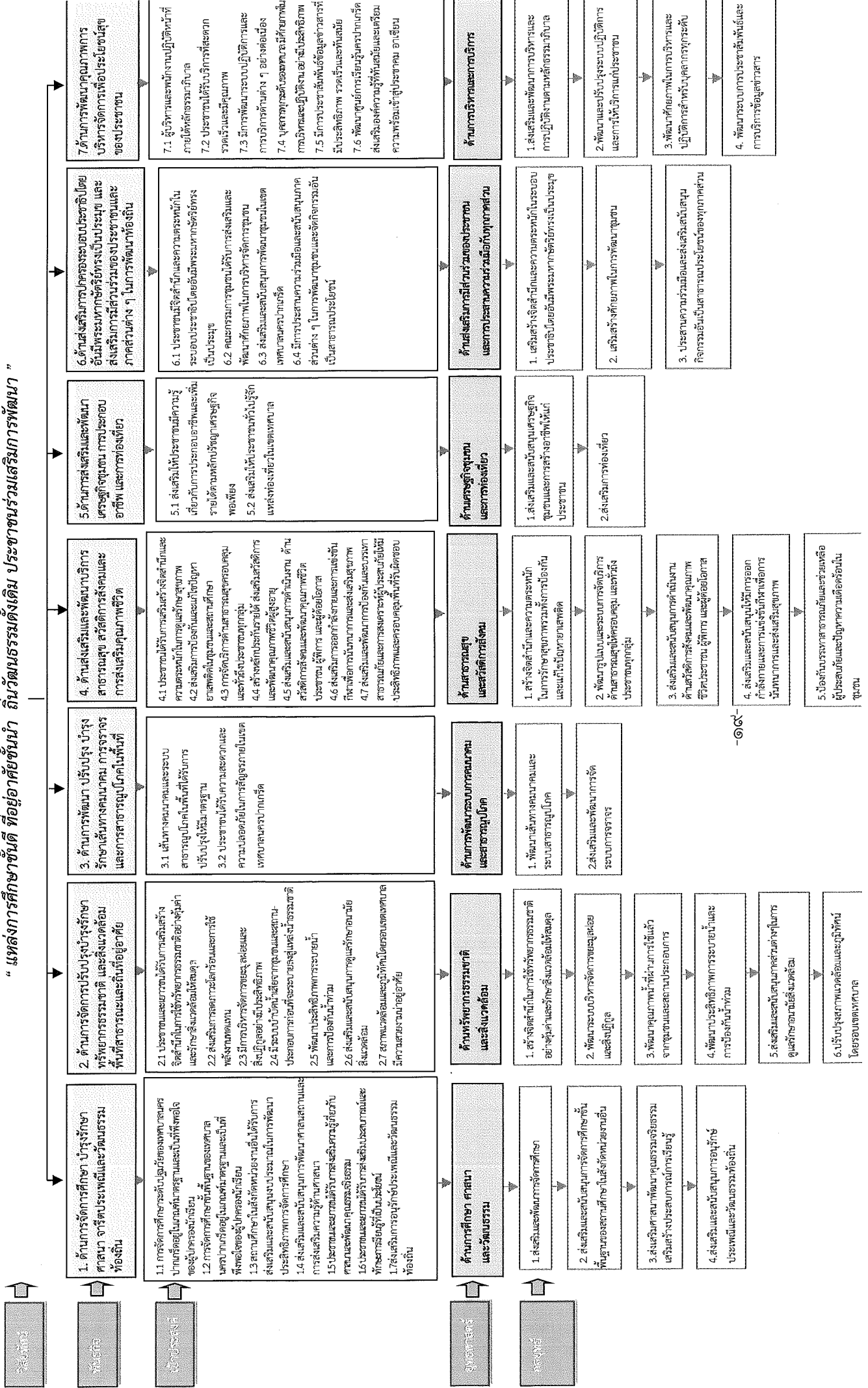
๑. ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้คู่คุณธรรม โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ให้เยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาภาคบังคับจากสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมถึงการสร้างโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณธรรม ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มได้รับความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรมจริยธรรม ดำรงชีวิตตามหลักศาสนา ยึดถือประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น สามารถประกอบอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอ โดยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริซึ่งเน้นความพอดี พอสม พอควรแก่ฐานะ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันเป็นหลักสำคัญ

๒. ด้านการพัฒนาเชิงกายภาพและสภาพแวดล้อมควบคู่กับการรักษาสมดุลทางธรรมชาติ และการเตรียมความพร้อมในการเผชิญภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ดให้เป็นเมืองคาร์บอนต่ำที่มีความเหมาะสมต่อการอยู่อาศัยและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พัฒนาสภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการลดปริมาณคาร์บอน การรณรงค์ใช้โฟมบรรจุอาหาร และปัญหาโลกร้อน การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานตอบสนองความเจริญเติบโตของเมืองที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการเร่งสร้างจิตสำนึกของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์และรักษาสมดุลทางธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนระยะยาวเพื่อป้องกันภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ และพัฒนาน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจในสิทธิ และบทบาทหน้าที่ในฐานะประชาชนที่พึงมีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การมีส่วนร่วมพัฒนาถิ่นที่อยู่อาศัย ส่งเสริมความสามัคคีและความสามัคคีของประชาชนในท้องถิ่น สนับสนุนการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคประชาชนในการแก้ไขปัญหาสังคมและการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนาแบบประชารัฐ

๔. การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและการจัดบริการสาธารณะที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดทำแผนพัฒนาและการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูล ระบบปฏิบัติการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีระบบการติดตามและประเมินผลที่เปิดเผยและประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลนครปากเกร็ด
“ แหล่งการศึกษาขั้นต้น ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ประชาชนร่วมส่งเสริมการพัฒนา ”



3.3 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

- การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครปากเกร็ด

ในการศึกษาวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ เทศบาลนครปากเกร็ดได้นำข้อมูลสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลนครปากเกร็ด ดังที่ได้กล่าวไว้ในส่วนที่ 1 รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับต่าง ๆ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด ระเบียบข้อกฎหมายและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ ตามแนวทาง SWOT Analysis โดยจำแนกการวิเคราะห์จากองค์ประกอบหลักและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การบริหารและบริการ
- 1.2 เทศบัญญัติและระเบียบปฏิบัติ
- 1.3 บุคลากร
- 1.4 แผนพัฒนาเทศบาล
- 1.5 งบประมาณและการเบิกจ่าย
- 1.6 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 1.7 การประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

- การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค ที่เกิดจากองค์ประกอบหลักและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 รัฐธรรมนูญและระเบียบกฎหมาย
- 2.2 นโยบายรัฐบาล
- 2.3 เศรษฐกิจชุมชน
- 2.4 สภาพสังคม
- 2.5 การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.6 การเมือง
- 2.7 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่
- 2.8 การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำชุมชน
- 2.9 สถาบันการศึกษาในพื้นที่

(รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 19)

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การ จัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครปากเกร็ด

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	จุดอ่อน	จุดแข็ง
<p>1. การบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานแบบแยกส่วนความรับผิดชอบ แต่ละส่วนราชการมุ่งผลสำเร็จของงานตามอำนาจหน้าที่ โดยไม่มีแกนกลางประสานให้เห็นภาพรวมของการพัฒนาทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ - การดำเนินงานเชิงนโยบายที่ไม่ใช้ความรับผิดชอบต่อส่วนราชการโดยตรงขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีหน่วยงานหลักในการประสานงานอย่างชัดเจน - นโยบายบางด้านยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ - โครงการพัฒนาในพื้นที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาเป็นโครงการย่อยมากเกินไป ขาดความต่อเนื่องของการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ - ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายในการการบริหารงานแต่ละด้าน - การบริหารงานเป็นไปโดยยึดถือแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารฝ่ายการเมืองให้การยอมรับวิถีปฏิบัติของทางราชการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการดำเนินงานของข้าราชการประจำ - ผู้บริหารมีประสบการณ์และเข้าใจในปัญหาของพื้นที่และได้กำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน - มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำทุกวันเพื่อรับทราบนโยบายกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญและแก้ไขปัญหาในองค์กร
<p>2.เทศบัญญัติและระเบียบปฏิบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การบังคับใช้เทศบัญญัติที่มีอยู่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข ต้องกันเงินงบประมาณทุกปีและแก้ไขเทศบัญญัติหลายครั้ง - เจ้าหน้าที่บางส่วนและเลขาการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง - มีการจัดทำ/ปรับปรุงเทศบัญญัติให้เหมาะสมและครอบคลุมภารกิจของเทศบาล - มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำเทศบัญญัติที่มีผลกระทบต่อประชาชน

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	จุดอ่อน	จุดแข็ง
<p>3. บุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่รับความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน - บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ไม่สนใจเกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล - บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรง ไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล - การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเน้นการศึกษาดูงานมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี - เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ - บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม - มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ดและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ - มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวินัยพนักงาน
<p>4. แผนพัฒนาเทศบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน รู้สึกเป็นภาระเพิ่มขึ้นจากงานประจำ - ส่วนราชการไม่ได้นำแผนพัฒนาฉบับและแผนดำเนินงานมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารและติดตามการดำเนินงานเท่าที่ควร - การกำหนดเป้าหมายและงบประมาณโครงการในแผนพัฒนาสามปีและแผนดำเนินงานบางส่วน ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือปัญหาในพื้นที่จริง และขาดการศึกษาวិเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนพัฒนาเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย และสามารถนำมาใช้เป็นการอภิเษกพัฒนาและจัดสรรงบประมาณ - มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาทุกฉบับให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ - มีการติดตามและประเมินการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาในปีต่อไป - มีรายงานผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	จุดอ่อน	จุดแข็ง
5. งบประมาณและงบการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับผิดชอบโครงการส่วนใหญ่ไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการจัดทำงบประมาณ ไม่สนใจศึกษาระเบียบหรือหนังสือสั่งการด้านการงบประมาณ และการจำหน่ายประเภทรายการจ่าย ทำให้มีปัญหาในการตั้งงบประมาณโครงสร้างและปัญหาในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัตินเฉพาะในงบประมาณหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง มักจะคลาดเคลื่อน ทำให้เป็นภาระของผู้บริหารในการขอแก้ไขข้อเท็จจริงงบประมาณต่อสภาเทศบาล และเป็นสาเหตุให้บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ - การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปตามภารกิจถ่ายโอนขาดความชัดเจนและความแน่นอนในเรื่องช่วงเวลาการจัดสรร ทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานโครงการได้อย่างเหมาะสมและบางโครงการต้องยกเลิกไป 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการควบคุมการจัดทำงบประมาณและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง - การจัดสรรงบประมาณในส่วนของการจ่ายประจำเป็นไปอย่างเหมาะสมและพอเพียง - มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดสรรงบประมาณประจำปีให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ - การพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แต่ละส่วนราชการเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจในความพร้อม - ส่วนราชการมีการควบคุมการใช้งบประมาณในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโครงการและนโยบายของผู้บริหาร - มีการรายงานติดตามการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบทุกเดือน และติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณของโครงการพัฒนาทุกไตรมาสเพื่อรายงานผู้บริหาร
6. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการจัดพิมพ์เอกสารและจัดเก็บไฟล์ข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ โดยยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ในจัดทำระบบจัดเก็บ ค้นหา และเรียกใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - เทศบาลนครปากเกร็ดให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สำหรับการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน และสามารถเชื่อมต่อกับระบบโปรแกรมต่างของหน่วยงานส่วนกลาง

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	จุดอ่อน	จุดแข็ง
6.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษา ค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจ้างบริษัทเอกชนดูแล ปรับปรุง พัฒนา และซ่อมแซมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานตลอดเวลา - มีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง - มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนในการสอบถามข้อมูล การแจ้งปัญหา การร้องเรียนร้องทุกข์และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเทศบาลที่รวดเร็วและเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้นทั้ง CALL CENTER 1132 และเว็บไซต์เทศบาล
7.การประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานส่วนกลาง หรือรัฐวิสาหกิจที่มีเป้าหมายการดำเนินงานในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ขาดการประสานงานข้อมูลและแผนงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอ และเทศบาล และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีศูนย์เรียนรู้นครปากเกร็ด ซึ่งให้บริการอินเทอร์เน็ตพร้อมทั้งข้อมูลข่าวสารสำคัญของเทศบาลและองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ โดยเปิดบริการสำหรับประชาชนทั่วไป ในพื้นที่สวนสมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี และโรงเรียนในสังกัดเทศบาล - เทศบาลมีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการชุมชนเป็นประจำทุกสัปดาห์ โดยเชิญหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานีตำรวจภูธรปากเกร็ด สำนักงานประสานนทบุรี การไฟฟ้านนทบุรี กรมทางหลวง ฯลฯ เพื่อรับทราบปัญหาของประชาชนและประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
1. รัฐธรรมนูญและ ระเบียบกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ปี 2560 ยังคงอยู่ในระยะเวลาที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของ เทศบาล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดให้ชะลอการเลือกตั้งทุกระดับ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีระเบียบและหนังสือสั่งการที่ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน - มีระเบียบข้อกฎหมายเป็นแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาข้อ ขัดแย้ง
2. ปัญหาทางการเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารจากคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ (คสช.) มีการกำหนดนโยบายในภาพกว้างและมุ่งเน้น การจัดสรรงบประมาณลงสู่ชุมชนโดยตรง อาจเกิดปัญหาซ้ำ ในขั้นตอนการประสานงานกับเทศบาลในการตรวจติดตามโครงการ - การไม่มีการเลือกตั้งเป็นเวลานาน ทำให้ขาดแรงกระตุ้นในการ พัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มการเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนมีงบประมาณในการพัฒนาโดยไม่ต้องผ่านนักการเมืองท้องถิ่น เป็นการ แก้ปัญหาชุมชนโดยตรง - การกำหนดให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบจิตอาสา เป็นช่องทางในการลดปัญหาการเมืองท้องถิ่น

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
3. นโยบายของรัฐบาล และหน่วยงานส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่รับนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล โดยเฉพาะโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำแผนชุมชน โดยเน้นกระบวนการประชาคมในชุมชนที่เน้นในลักษณะปริมาณ อาจทำให้การจัดทำแผนชุมชนทำได้ล่าช้า - นโยบายของรัฐบาลในการจัดสรรงบประมาณให้ชุมชนโดยตรง ในขณะที่ชุมชนบางชุมชนยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินการ - การสั่งการจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีระยะเวลาที่กระชั้นชิด - องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้าง น้อย - แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลางในการพัฒนาท้องถิ่นมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยผ่านทางเวทีประชาคม เป็นแนวทางที่ยากต่อการปฏิบัติจริงในท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีความเป็นชุมชนเมืองสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายการกระจายอำนาจและทรัพยากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้บริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น - นโยบายการให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนชุมชน ทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นผ่านทางคณะกรรมการชุมชน - นโยบายต่อต้านยาเสพติดทำให้เกิดกระแสตอบรับจากชุมชนมากชิ้น
4. สภาพเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> - การเปลี่ยนการดำเนินชีวิตจากภาคเกษตรกรรม มาเป็นภาคพาณิชย์กรรมทำให้เกิดกำลังขายมากกว่ากำลังซื้อ - ขาดการส่งเสริมการผลิตผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชน และขาดการส่งเสริมการตลาดและการจัดหาพื้นที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการลงทุนของภาคเอกชนในพื้นที่ตั้งด้านอสังหาริมทรัพย์และด้านพาณิชย์กรรม ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
5. สภาพสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมากทำให้การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ ไม่สมดุลกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง - วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ปากเกร็ดมีความแตกต่าง บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคมเมือง บางพื้นที่ยังมีสภาพเป็นสังคมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาต่างกัน - ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดสถาบันบันเทิงและแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน - สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดปัญหาเสพยาเสพติดและอาชญากรรมเพิ่มขึ้น - กลุ่มประชากรแฝงไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการชุมชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในกรณีของปัญหาสังคม - ผู้บริหารมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพยาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - ประชาชนให้ความสำคัญและสนใจปัญหาทางสังคมมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งข้อมูล / ปัญหาที่พบ ผ่านสมาชิกสภาเทศบาล คณะกรรมการชุมชนผู้บริหารเทศบาล ศูนย์บริการร่วม ศูนย์ดำรงธรรม และ CALL CENTER 1132
6. การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความชัดเจนในเรื่องข้อมูล กระบวนการและแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจ - หน่วยงานระดับจังหวัดไม่มีบทบาทที่ชัดเจนในการประสานงานระหว่างส่วนราชการผู้ถ่ายโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอน 	<ul style="list-style-type: none"> - มี พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ซึ่งกำหนดให้มีกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น - การได้รับการถ่ายโอนภารกิจบางประเภทเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
<p>7. สภาพแวดล้อมทาง กายภาพของพื้นที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การมีอาณาเขตติดแม่น้ำเจ้าพระยาทำให้พื้นที่ที่เป็นที่ลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วมซึ่งในฤดูน้ำหลาก - สภาพพื้นที่ในชุมชนดั้งเดิมและหมู่บ้านจัดสรรเก่ามีปัญหาถนนชำรุดและท่อระบายน้ำ อยู่ต่ำกว่าระดับถนนและท่อระบายน้ำของเทศบาลและหน่วยงานอื่น ทำให้มีปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน โดยเฉพาะพื้นที่ซึ่งไม่ได้ยกให้เป็นพื้นที่สาธารณะ ซึ่งเทศบาลไม่สามารถเข้าไปดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา - ขาดการดูแลทรัพย์สินของประชาชน น้ำในลำคลองเน่าเสียและต้นเขิน - โครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการในพื้นที่ไม่ได้คำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ เช่น การถมดินเพื่อขยายถนนโดยไม่คำนึงถึงปัญหาการระบายน้ำในอนาคต การย้ายหน่วยงานเข้ามาอยู่ในพื้นที่ และการสร้างบ้านเอื้ออาทรเป็นจำนวนมากในพื้นที่ซึ่งมีปัญหาสีเขียวคล้ำอยู่เดิม และยากต่อการขยายบริการสาธารณสุขปโค - ในช่วงที่มีการก่อสร้างโครงการขนาดใหญ่ของหน่วยงานส่วนกลางทำให้เกิดปัญหาการจราจรในพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - การขยายตัวของเมืองจากกรุงเทพมหานครมาสู่ปากเกร็ดทำให้เป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการ สถาบันการศึกษาและศูนย์การประชุมนานาชาติใหญ่ ทำให้เกิดการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา - ประชาชนและส่วนราชการได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานหรือรับบริการจากหน่วยงาน/องค์กรที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น - มีเส้นทางคมนาคมสะดวกทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ โดยเฉพาะการสร้างสะพานพระรามสี่เชื่อมต่อพื้นที่จังหวัดนนทบุรีฝั่งตะวันตกและถนนวงแหวนกาญจนาภิเษกทำให้การคมนาคมคล่องตัวและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่พื้นที่มากขึ้นและมีโครงการขยายเส้นทางรถไฟฟ้าเข้ามาในพื้นที่ - เป็นเส้นทางผ่านไปสู่แหล่งวัฒนธรรมดั้งเดิม ทั้งทางด้านเกาะเกร็ด และเกาะรัตนโกสินทร์ในกรุงเทพมหานคร - มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านทำให้มีภูมิทัศน์สวยงาม และสามารถพัฒนาเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่น่าสนใจ

องค์ประกอบหลัก และตัวแปร	อุปสรรค	โอกาส
8. การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและผู้นำชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - สภาพสังคมแบบชุมชนเมืองทำให้ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง ความร่วมมือที่มีอยู่เป็นไปในระดับคณะกรรมการชุมชนเท่านั้น - ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นที่ของเทศบาล /ราชการที่จะต้องแก้ไขปัญหาและจัดบริการให้อย่างครบถ้วน โดยไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและพัฒนาเจริญของถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบบ้านเรือน การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยโดยการคัดแยกขยะ การติดตั้งถังขยะป้องกันปัญหาน้ำเน่าเสีย - ผู้นำชุมชนบางส่วนมีงานประจำ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมหรือร่วมกิจกรรมของเทศบาลได้อย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการชุมชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับเทศบาลในการพัฒนาท้องถิ่นและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆเป็นอย่างดี - ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมต่างๆของเทศบาลผ่านทางผู้นำชุมชน - ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้และกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์หรือทักษะการดำเนินงานของเทศบาล
9. สถานศึกษาในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> - สถานศึกษาของรัฐบาลในพื้นที่มีคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาที่แตกต่างกันมาก - จำนวนสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้เยาวชนบางส่วนต้องไปเรียนนอกเขตพื้นที่ - การถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษายังขาดความชัดเจนและมีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติมาก ทำให้สถานศึกษาไม่พร้อมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดเทศบาล และเทศบาลขาดงบประมาณที่จะรับถ่ายโอนสถานศึกษาเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานศึกษาครบทุกระดับในเขตเทศบาลนครปากเกร็ดตั้งแต่ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา - เยาวชนมีทางเลือกในการศึกษาที่หลากหลาย

ส่วนที่ ๕

การกำหนดสมรรถนะ
เพื่อใช้ในการพัฒนา

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. เทศบาลนครปากเกร็ด ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ดได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุก ๖ เดือน ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร เทศบาลนครปากเกร็ด ได้กำหนดแนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคตพร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่นที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น เทศบาลนครปากเกร็ด ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

๙. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้น ๆ ว่า IDP โดยเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนดขึ้น ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อยและส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

สรุป IDP จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

โดยในการสำรวจตนเองของบุคลากรในสังกัดของเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองนั้น เริ่มจากนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด เชิญปลัด และ หัวหน้าส่วนราชการ ประชุมทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ และวิธีการสำรวจตนเอง ว่า หน่วยงาน หัวหน้าส่วน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทอย่างไร จากนั้นให้แต่ละส่วนราชการไปสำรวจตัวเอง โดยการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมปรึกษาหารือภายในส่วนราชการและให้บุคลากรประเมินตนเอง ซึ่งในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน นั้น ก็ปรากฏถึงความต้องการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลอยู่ด้วย จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลส่งงานการเจ้าหน้าที่

บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ผู้บริหาร (นายกเทศมนตรี)	<ul style="list-style-type: none">- สนับสนุนและผลักดันให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนดขึ้น- อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี- ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง- จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน (ปลัดเทศบาล /รองปลัดเทศบาล/ผอ.กอง/หน.ส่วนราชการ)	<ul style="list-style-type: none">- ทำความเข้าใจกับกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP- ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น- ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน- ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล- กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร- ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น- ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น- หาโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในงานปัจจุบัน

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
บุคลากร/ เจ้าหน้าที่ทุกคน	<ul style="list-style-type: none">- มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง- ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ- ร่วมกับหัวหน้างานกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง- ทหาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ- ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น
หน่วยงาน (เทศบาลนครปากเกร็ด)	<ul style="list-style-type: none">- นำเสนอโครงการให้ผู้บริหารสูงสุดของกรมการพัฒนาชุมชนเห็นด้วยกับกรนำเอา IDP มาใช้ในกรมการพัฒนาชุมชน- จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันภายในหน่วยงาน- ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ- ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกหน่วยงานและบุคลากรทั่วทั้งกรมการพัฒนาชุมชน- ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร- ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP- หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP- ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร

แบบสอบถามเพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล
ของเทศบาลนครปากเกร็ด
ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

ส่วนราชการ.....

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยตำแหน่ง และการปฏิบัติงานจริง

.....

.....

.....

การประเมินตนเอง ให้พิจารณาระดับการประเมินดังต่อไปนี้

๑. ระดับความรู้/ทักษะ (๑)

- ๐ - ไม่มีความรู้/ไม่มีทักษะ
- ๑ - มีความรู้ มีทักษะบ้างแต่ไม่มีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งานจำเป็นต้องมีที่ปรึกษา
- ๒ - มีความรู้ มีทักษะและมีความมั่นใจที่จะนำไปใช้งาน
- ๓ - มีความรู้ ทักษะและสามารถเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำได้

๒. ระดับความจำเป็นต่องานที่รับผิดชอบ (๒)

- ๐ - ไม่มีความจำเป็น ไม่ได้ใช้งาน
- ๑ - มีความจำเป็นบางครั้งที่ต้องนำมาใช้งาน
- ๒ - มีความจำเป็นต้องใช้ในงานบ่อยครั้ง
- ๓ - จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำมาใช้งาน

๓. ระดับความต้องการในการพัฒนา (๓)

- ๐ - ไม่ต้องพัฒนา
- ๑ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้งานในระยะยาว
- ๒ - มีความต้องการพัฒนาเพื่อต้องการใช้ในงานในระยะปานกลาง
- ๓ - มีความต้องการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเพื่อต้องการใช้ในงาน

ตารางลงคะแนนเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนา

คำอธิบาย ให้บุคลากรบันทึกคะแนนด้วยตนเอง โดยนำค่าคะแนนที่คิดว่าใช่หรือต้องการจากข้อ (๑) - (๓)

มาลงคะแนนตัวเอง ในแบบ ช่อง (๑) - (๓)

คุณลักษณะ	ค่าคะแนน (กรอกด้วยตัวเอง)		
	(๑) ระดับความรู้/ ทักษะปัจจุบัน (กรอกระดับ ความรู้/ทักษะ ระดับ ๐ - ๓)	(๒) ระดับความ จำเป็นต่องานที่ รับผิดชอบ (กรอกระดับความ จำเป็นต่องานที่ รับผิดชอบ ระดับ ๐ - ๓)	(๓) ระดับความ ต้องการในการ พัฒนา (กรอกระดับ ความต้องการใน การพัฒนา ระดับ ๐ - ๓)
สมรรถนะหลัก (พนักงานทุกระดับชั้น) ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม			
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายงานผู้บริหาร) ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์			
สมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงาน จ้าง) ตามระดับ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๑. ๒. ๓. ๔.			
ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ เช่น เสริมทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านการจัดการข้อมูล ฯลฯ ๑. ๒. ๓.			

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
เทศบาลนครปากเกร็ด ตำบลปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
นักวิชาการ ระดับชำนาญการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
นักวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
เจ้าพนักงาน ระดับชำนาญงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส
เจ้าพนักงาน ระดับปฏิบัติงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน	ตามแผนและหนังสือ แจ้งให้เข้าร่วมอบรม ในแต่ละโอกาส

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล							
๑ โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ							
๑.๑	โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๑.๒	หลักสูตร การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในระบบราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร							
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๑	หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และความเข้าใจตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	๔ พ.ย. ๖๐	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๒	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับประกันสังคม	พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม จำนวน ๖ รุ่น รุ่นละ ๔๐ คน	๒๗ พ.ย. ๖๐ ถึง ๑ ธ.ค. ๖๐	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๓	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านช่าง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดราชบุรี	๑๘ มี.ค. ๖๑ ๑๙,๒๐ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
		๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน รุ่นที่ ๑ ศึกษาดูงาน รุ่นที่ ๒ จังหวัดกาญจนบุรี	๗ ก.พ. ๖๑ ๙,๑๐ ก.พ. ๖๑ ๑๖,๑๗ ก.พ. ๖๑
๒.๕	หลักสูตร หลักสูตรมารยาทปฏิบัติตนและจรรยาบรรณ และสามัคคีต่อองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน	ผู้บริหาร / สมาชิก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดระยองและจันทบุรี	๒๘ ก.พ. ๖๑ ๒-๔ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
		๒.๖	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดระยอง	๑๕ มี.ค. ๖๑ ๑๗,๑๘ มี.ค. ๖๑

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๗	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านการคลัง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดเพชรบุรี	๒๒ มี.ค. ๖๑ ๒๔,๒๕ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๘	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านงานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่งานด้านทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	พนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดอุดรธานี ดูงานเทศบาลนครอุดรธานี	๓๑ มี.ค. ๖๑ ๖-๘ เม.ย. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๙	หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟภายในอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับอัคคีภัยและระงับอัคคีภัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรมเชิงปฏิบัติการ	เดือนกรกฎาคม	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร (ภายในสำนักงาน)

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา							
๑	โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทางการศึกษาสามารถ ผลิตนวัตกรรมส่งเสริม การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ตุลาคม ๖๐ เมษายน ๖๑	กองการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการ ศึกษา	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๘๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	เมษายน ๖๑ สิงหาคม ๖๑	กองการศึกษา
๓	โครงการจัดทำแบบเตรียมความพร้อม	เพื่อพัฒนาและปรับปรุง แบบเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัด	บุคลากรทางการ ศึกษาระดับปฐมวัย	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ตุลาคม ๖๐ เมษายน ๖๑	กองการศึกษา

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานช่าง							
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การดูแลสวนสาธารณะ	บุคลากรงานสวนสาธารณะ	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ	กุมภาพันธ์ ๖๑	สำนักช่าง

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองวิชาการและแผนงาน							
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถการใช้ คอมพิวเตอร์	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ	มีนาคม ๖๑	กองวิชาการฯ
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนพัฒนา	เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ บุคลากรเรื่องการจัดทำ แผนพัฒนา	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๗๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	ธันวาคม ๖๐ มีนาคม ๖๑	กองวิชาการฯ
๓	โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรม	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของศูนย์ ดำรงธรรม	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	ตุลาคม ๖๐ ธันวาคม ๖๐	กองวิชาการฯ
๔	โครงการพัฒนาความรู้ระเบียบ กฎหมายท้องถิ่นองค์กรปกครอง	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ความรู้พนักงานเทศบาล	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ	กรกฎาคม ๖๑	กองวิชาการฯ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลนครปากเกร็ด

ที่ ๑๖๖๗/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี

เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้เพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

- พิจารณาโครงการ / กิจกรรม ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี
- กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินการในทุกปี
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เห็นสมควร

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------------|
| ๒.๑ รองปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานดูแลงานพัฒนาบุคลากร | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๒ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ผู้ช่วยหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๓ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๒.๔ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาล | คณะทำงาน |

/ ๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน....

- ๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานการคลัง คณะทำงาน
- ๒.๖ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานการช่าง คณะทำงาน
- ๒.๗ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสวัสดิการและสังคม คณะทำงาน
- ๒.๘ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองวิชาการและแผนงาน คณะทำงาน
- ๒.๙ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน คณะทำงาน
- ๒.๑๒ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและเลขานุการ
- ๒.๑๓ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / กิจกรรม ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการ / กิจกรรมที่ส่วนราชการรับผิดชอบให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หากมีคำสั่งใดขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิก

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๓๑๓ / ๒๕๖๐

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ

ตามที่ได้มีคำสั่งที่ ๑๑๖๙ / ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เห็นควรเชิญประชุมคณะกรรมการ พร้อมทั้งให้ทุกส่วนราชการเตรียมแผนดำเนินงานของโครงการต่างๆ ที่แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบ นำเข้าที่ประชุม ในวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลนครปากเกร็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพนาริ กิมฮู้)

รองปลัดเทศบาล

หัวหน้าคณะกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมชั้น ๔ เทศบาลนครปากเกร็ด

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ๓.๑ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๑๖๙ / ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี
- ๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร
- ๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
- ๓.๔ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
- ๓.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
- ๓.๖ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม
- ๓.๗ การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง
- ๓.๘ การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการดำเนินแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๑
- ๔.๑ พิจารณาแผนดำเนินการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มติที่ประชุม

เอกสารประกอบการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐
วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมชั้น ๔ เทศบาลนครปากเกร็ด

.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๑๖๙ / ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘
แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี
ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|--------------------------------|
| ๑.๑ | นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ | รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
- มีหน้าที่

- พิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี
- กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกปี
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เห็นสมควร

/๒. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร..

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | | |
|------|---|---------------------------------|
| ๒.๑ | รองปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานดูแลงานพัฒนาบุคลากร | หัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๒ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ผู้ช่วยหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๓ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๒.๔ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล | คณะทำงาน |
| ๒.๕ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร สำนักการคลัง | คณะทำงาน |
| ๒.๖ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร สำนักการช่าง | คณะทำงาน |
| ๒.๗ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร กองสวัสดิการสังคม | คณะทำงาน |
| ๒.๘ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร กองวิชาการและแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๒.๙ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร กองการศึกษา | คณะทำงาน |
| ๒.๑๐ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนบุคลากร กองสาธารณสุขฯ | คณะทำงาน |
| ๒.๑๑ | เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองทะเบียนราษฎร
และบัตรประจำตัวประชาชน | คณะทำงาน |
| ๒.๑๒ | หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒.๑๓ | บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร | คณะทำงานและผู้ช่วย
เลขานุการ |

มีหน้าที่ ดังนี้

- จัดหาข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / กิจกรรม ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการ / กิจกรรมที่ส่วนราชการรับผิดชอบให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

(ตามรายละเอียดแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....

/ระเบียบวาระที่ ๔..

๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีและมีโอกาสการฝึกอบรมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ
- บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม
- เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่
- มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ด และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ
- มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวินัยพนักงาน

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาล ที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ความสนใจเกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล
- บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล
- การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเน้นการศึกษาดูงานมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เทศบาลมีการส่งเสริมการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้มีการจัดประชุมส่วนราชการในสังกัดเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

๑. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (CORE TEAM / LPA)

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนด

ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

/๓. มีการจัดอบรมส่งเสริม..

๓. มีการจัดอบรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวินัยและกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกระดับ และพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....
๓.๔ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลนครปากเกร็ดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....
๓.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เทศบาลนครปากเกร็ดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกประเภททุกระดับ ให้มีความรู้และความสามารถในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานบริการของเทศบาลในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบด้านการจัดทำงบประมาณ การเงินและการคลัง การสัมมนาและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาและการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ได้แก่

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการช่าง
๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ

/๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง..

๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง
๕. ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....
๓.๖ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม

เทศบาลนครปากเกร็ดมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง (SWOT) ขององค์กร ว่าบุคลากรในเทศบาลต้องการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

๒. พัฒนาความรู้การปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

๓. พัฒนาทักษะในงานบริการประชาชน

๔. พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยให้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และให้มีเนื้อหาสอดคล้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ

ประชาชน

๔. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....
๓.๗ การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง

เทศบาลนครปากเกร็ด มีการจัดฝึกอบรมให้กับหน่วยงานและบุคลากร ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการช่าง

๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ

๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง

๕. ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

มีการดำเนินการแจ้งเวียนหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมตามสายงาน ของงบประมาณปี ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

๓.๘ การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

เทศบาลนครปากเกร็ดมีการประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

โดยเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดำเนินการจัดทำประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด และข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายคุณธรรมจริยธรรม
๒. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๕. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

๖. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยให้มีการ
ดำเนินการมาตรการควบคุมภายใน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง ที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการดำเนินแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๑
๔.๑ แผนดำเนินการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑
สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

๑. โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ

๒. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร จำนวน ๘ หลักสูตร

- หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.

๒๕๖๐

- หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

และรักษาความสงบ

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านช่าง

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านคลัง

- หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟ

ภายในอาคารสำนักงาน

- หลักสูตร หลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีต่อองค์กร

กองการศึกษา จำนวน ๓ โครงการ

- โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

- โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการจัดทำแบบเตรียมความพร้อม

สำนักการช่าง จำนวน ๑ โครงการ

- โครงการพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ

กองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๔ โครงการ

- โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ

/โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา..

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา
- โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรม
- โครงการพัฒนาความรู้ระเบียบกฎหมายท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วน

สำนักงานคลัง ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมบุคลากร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมบุคลากร
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมบุคลากร

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม
(

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มติที่ประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๓๑๗ / ๒๕๖๐

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๑
เรียน ปลัดเทศบาล
เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ ได้จัดทำรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอ
ส่งรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอิทธิกร เสมสวน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

(นางนลินา หวังพราย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี
เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อไปแจกจ่าย
- ได้แนบมาให้ ทุกฝ่ายทราบ ทนง

(นางสาวธนารีย์ กิ่งผู้)
รองปลัดเทศบาล

(นายสุทร บุญศรีชูโต)
ปลัดเทศบาล

แจ้งให้ทราบ

(นายวิชัย บรรดากักลิ)
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๑

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐

วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลนครปากเกร็ด

ผู้มาประชุม

๑. นายวิชัย	บรรดาศักดิ์	นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด
๒. นายวิรัช	ปานป็นศิลป์	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๓. นายเสรี	ทองแดง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผน
๔. นายสุทร	บุญศิริชูโต	ปลัดเทศบาล
๕. นางปริญดา	เชาว์อรัญ	รองปลัดเทศบาล
๖. น.ส.พนารีย์	กิมฮู้	รองปลัดเทศบาล
๗. นายนพพร	หวังพราย	ผู้อำนวยการสำนักการช่าง
๘. นางเพชรดา	เวชศรี	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
๙. นายทวีสิทธิ์	ฉิ่งแก้ว	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๐. นางดลพร	จินตามณี	ร.ก.ผู้อำนวยการสำนักการคลัง
๑๑. น.ส.ธนพร	กาญจนานนทชัย	ร.ก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม
๑๒. นางอารีย์	จันทร์สำภา	ร.ก.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๑๓. นางนันทิการ์	จันทร์ศิริเจริญ	ร.ก.ผู้อำนวยการกองทะเบียนฯ
๑๔. นางนลินา	หวังพราย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๕. นายอิทธิกร	เสมสวน	นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ไม่มี

/ระเบียบวาระที่ ๓..

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๑๖๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลประจำปี

ประธาน

มอบฝ่ายเลขานุการ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ

เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๑๖๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|-------------------------|
| ๑.๑ | นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| ๑.๒ | ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓ | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๔ | รองปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๖ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาบุคลากร | เป็นกรรมการและผู้ช่วยฯ |

มีหน้าที่

- พิจารณาโครงการ / กิจกรรม ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผน

ดำเนินงานประจำปี

- กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการ

ดำเนินการในทุกปี

- ปฏิบัติหน้าที่ตามที่เห็นสมควร

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

๒.๑ รองปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานดูแลงานพัฒนาบุคลากร หัวหน้า

คณะทำงาน

๒.๒ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้ช่วยหัวหน้า

คณะทำงาน

๒.๓ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

คณะทำงาน

/๒.๔ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผน..

- ๒.๔ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
- ๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการคลัง คณะทำงาน
- ๒.๖ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการช่าง คณะทำงาน
- ๒.๗ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม คณะทำงาน
- ๒.๘ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองวิชาการและแผนงาน คณะทำงาน
- ๒.๙ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน คณะทำงาน
- ๒.๑๒ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน
และเลขานุการ
- ๒.๑๓ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูลและศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / กิจกรรม ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการ / กิจกรรมที่ส่วนราชการรับผิดชอบให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๐

ประธาน

มอบฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ พิจารณาวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีและมีโอกาสการฝึกอบรมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ
- บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม
- เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่
- มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ด และเผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ
- มีการอบรม/ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวินัยพนักงาน

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาล ที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ความสนใจเกี่ยวกับ งานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล
- บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล
- การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเน้นการศึกษาดูงานมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

/จึงเรียนมาเพื่อทราบ..

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ประธาน

บุคลากรของเทศบาลยังขาดทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและตำแหน่ง
ไม่รู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและหน้าที่ของตนเอง ส่วนในงานบริการมีการจัดอบรมให้ทุกปี
แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ จึงอยากให้งานพัฒนาบุคลากรจัดโครงการ
อบรมให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งและงานบริการ

เลขานุการฯ

ตามที่ได้สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของเทศบาล
นครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง SWOT ขององค์กร
ว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใดบ้าง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึก
อบรม โดยให้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และให้มี
เนื้อหาสอดคล้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ

ประชาชน

๔. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปี ๒๕๖๑ (ตามเอกสารแนบท้าย) เพื่อพิจารณาโครงการ

ประธาน

จากรายละเอียดโครงการ/หลักสูตร ที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้รวบรวม เห็นว่ามีโครงการอบรม ที่
ครอบคลุมกับทุกส่วนราชการแล้ว จึงเห็นชอบในการจัดดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๒ แผนดำเนินการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
ประจำปี ๒๕๖๑

ฝ่ายเลขานุการ

ขอรายงานสรุปโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑
ที่งานพัฒนาบุคลากร จะดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ

๒. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร จำนวน ๙ หลักสูตร

- หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.

๒๕๖๐

- หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน
- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านงานสาธารณสุขและ

สิ่งแวดล้อม

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทา

สาธารณภัยและรักษาความสงบ

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านช่าง

- หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านคลัง

- หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันรังสีอวกาศภัยและอพยพหนีไฟ

ภายในอาคารสำนักงาน

- หลักสูตร หลักธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีต่อองค์กร

- หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบงานทะเบียนราษฎรและ

บัตรประจำตัวประชาชน

ประธาน

ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ทางคณะกรรมการได้พิจารณาเห็นว่า ในงบประมาณนี้ให้จัดโครงการที่จะศึกษา ดูงานนอกสถานที่ได้ โดยการศึกษาดูงานของโครงการนั้น ๆ ให้เน้นไปศึกษาดูงาน เกี่ยวกับ โครงการพระราชดำริและสอดคล้องกับหลักสูตร โดยให้

๑. พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน

ให้อบรมศึกษาดูงานในระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืน

๒. พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงาน

ให้ศึกษาดูงานในระยะเวลา ๓ วัน ๒ คืน

ทั้งนี้ให้หน่วยงานนั้น เสนอสถานที่ไปอบรมศึกษาดูงานและแจ้งไปยังงานพัฒนา บุคลากร เพื่อที่งานพัฒนาบุคลากรจะได้ดำเนินการสำรวจสถานที่ที่จะใช้อบรมและ ศึกษาดูงาน วางแผนการดำเนินโครงการ กำหนดระยะเวลาในการจัดทำโครงการให้มีความเหมาะสมและไม่กระทบกับโครงการอื่น และให้รวบรวมจัดทำรายงานผลการ ดำเนินการอบรมและศึกษาดูงานทุกครั้งเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร เพื่อทราบ

/ส่วนโครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร..

ส่วนโครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการให้ดำเนินการจัดโครงการเป็นระยะๆ และดูความเหมาะสมของหลักสูตรนั้นๆ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้ตรวจสอบระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทุกครั้ง

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุม ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นายอิทธิกร เสมสวน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล							
๑ โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ							
๑.๑	โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๑.๒	หลักสูตร การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของปัญหาเชิงจริยธรรม ที่เกิดขึ้นในระบบราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร							
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๑	หลักสูตร กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ มีความรู้และความเข้าใจ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	๔ พ.ย. ๖๐	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๒	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับประกันสังคม	พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้าง ตามภารกิจ	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม จำนวน ๖ รุ่น รุ่นละ ๔๐ คน	๒๗ พ.ย. ๖๐ ถึง ๑ ธ.ค. ๖๐	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๓	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านช่าง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดราชบุรี	๑๘ มี.ค. ๖๑ ๑๘,๒๐ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน รุ่นที่ ๑ ศึกษาดูงาน รุ่นที่ ๒ จังหวัดกาญจนบุรี	๗ ก.พ. ๖๑ ๙,๑๐ ก.พ. ๖๑ ๑๖,๑๗ ก.พ. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๕	หลักสูตร หลักสูตรมารยาท คุณธรรมและจริยธรรม และความสัมพันธ์ต่อองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกัน ในองค์กรและความสามัคคี	ผู้บริหาร / สมาชิก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดระยองและจันทบุรี	๒๘ ก.พ. ๖๑ ๒-๔ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๖	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดระยอง	๑๕ มี.ค. ๖๑ ๑๗,๑๘ มี.ค. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒๗	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านการคลัง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดเพชรบุรี	๒๒ มีค. ๖๑ ๒๔,๒๕ มีค.๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒๘	หลักสูตร การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ด้านงานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่งานด้านทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	พนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน จังหวัดอุดรธานี ดูงานเทศบาลนครอุดรธานี	๓๑ มีค. ๖๑ ๖-๘ เมย. ๖๑	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒๙	หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟภายในอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับป้องกันและระงับอัคคีภัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรมเชิงปฏิบัติการ	เดือนกรกฎาคม	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร (ภายในสำนักงำน)

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา							
๑	โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ สำหรับเด็กปฐมวัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ทางการศึกษามีความสามารถ ผลิตนวัตกรรมส่งเสริม การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ตุลาคม ๖๐ เมษายน ๖๑	กองการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน ของบุคลากรทางการ ศึกษา	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๘๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	เมษายน ๖๑ สิงหาคม ๖๑	กองการศึกษา
๓	โครงการจัดทำแบบเตรียมความพร้อม	เพื่อพัฒนาและปรับปรุง แบบเตรียมความพร้อม สำหรับเด็กปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน สังกัด	บุคลากรทางการ ศึกษาระดับปฐมวัย	- ผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ปีละไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ตุลาคม ๖๐ เมษายน ๖๑	กองการศึกษา

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองวิชาการและแผนงาน							
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถการใช้ คอมพิวเตอร์	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๕๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ	มีนาคม ๖๑	กองวิชาการฯ
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนพัฒนา	เพื่อพัฒนาความรู้ให้แก่ บุคลากรเรื่องการจัดทำ แผนพัฒนา	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	ธันวาคม ๖๐ มีนาคม ๖๑	กองวิชาการฯ
๓	โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรม	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของศูนย์ ดำรงธรรม	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๘๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน	ตุลาคม ๖๐ ธันวาคม ๖๐	กองวิชาการฯ
๔	โครงการพัฒนาความรู้ระเบียบ กฎหมายท้องถิ่นองค์กรปกครอง	เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ความรู้พนักงานเทศบาล	บุคลากรเทศบาล	- ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๐๐ คน	อบรมเชิงปฏิบัติการ	กรกฎาคม ๖๑	กองวิชาการฯ