



แผนพัฒนาบุคลากร

(Human Resources Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ 2562

เทศบาลนครปากเกร็ด

อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ของเทศบาลนครปากเกร็ดฉบับนี้ จัดทำขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยได้จัดให้มีการ ประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกส่วนราชการของเทศบาลในการจัดทำ แนวทางเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ดนั้น เทศบาลนครปากเกร็ดได้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการ พัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การสร้างความผาสุกของคนในองค์กร การสร้างความผูกพันและ บรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด ต่อไป

เทศบาลนครปากเกร็ด

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ กฎหมาย ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป	๔
๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	๕
๒.๒ วิสัยทัศน์	๕
๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลนครปากเกร็ด	๖
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครปากเกร็ด	๑๗
๓.๑ ยุทธศาสตร์เทศบาลนครปากเกร็ด	๑๘
๓.๒ ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์เทศบาลนครปากเกร็ดและแผนพัฒนาบุคลากร	๒๘
๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลนครปากเกร็ด	๒๙
ส่วนที่ ๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด	๓๐
๔.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	๓๑
๔.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓๑
๔.๓ เป้าหมายในการพัฒนา	๓๑
๔.๔ ขอบเขตในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓๒
๔.๕ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	๓๒
๔.๖ กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร	๓๓
๔.๗ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม Swot Analysis	๓๔
๔.๘ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม	๓๕
๔.๙ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด	๓๖
๔.๑๐ เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	๓๙
ส่วนที่ ๕ แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	๔๓
ภาคผนวก	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- บันทึกขอเชิญคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมประชุม	
- รายงานการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
- บันทึกขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเข้าร่วมประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๒ กฎหมายและข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒.๑ 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 จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ใน พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้

อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่

ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๑.๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

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 และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจจะกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๘๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (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

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไป

๒.๑ อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.เทศบาล โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์กรเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลนครปากเกร็ด มีสมาชิก ๒๔ คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด คือ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย กำหนด

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี, เลขานุการนายกเทศมนตรี ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (เทศบาลนครปากเกร็ดมีรองนายกเทศมนตรีได้ ๔ คน เลขานุการ และที่ปรึกษา นายกเทศมนตรี ๕ คน)

เทศบาลนครปากเกร็ดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายสำคัญ ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

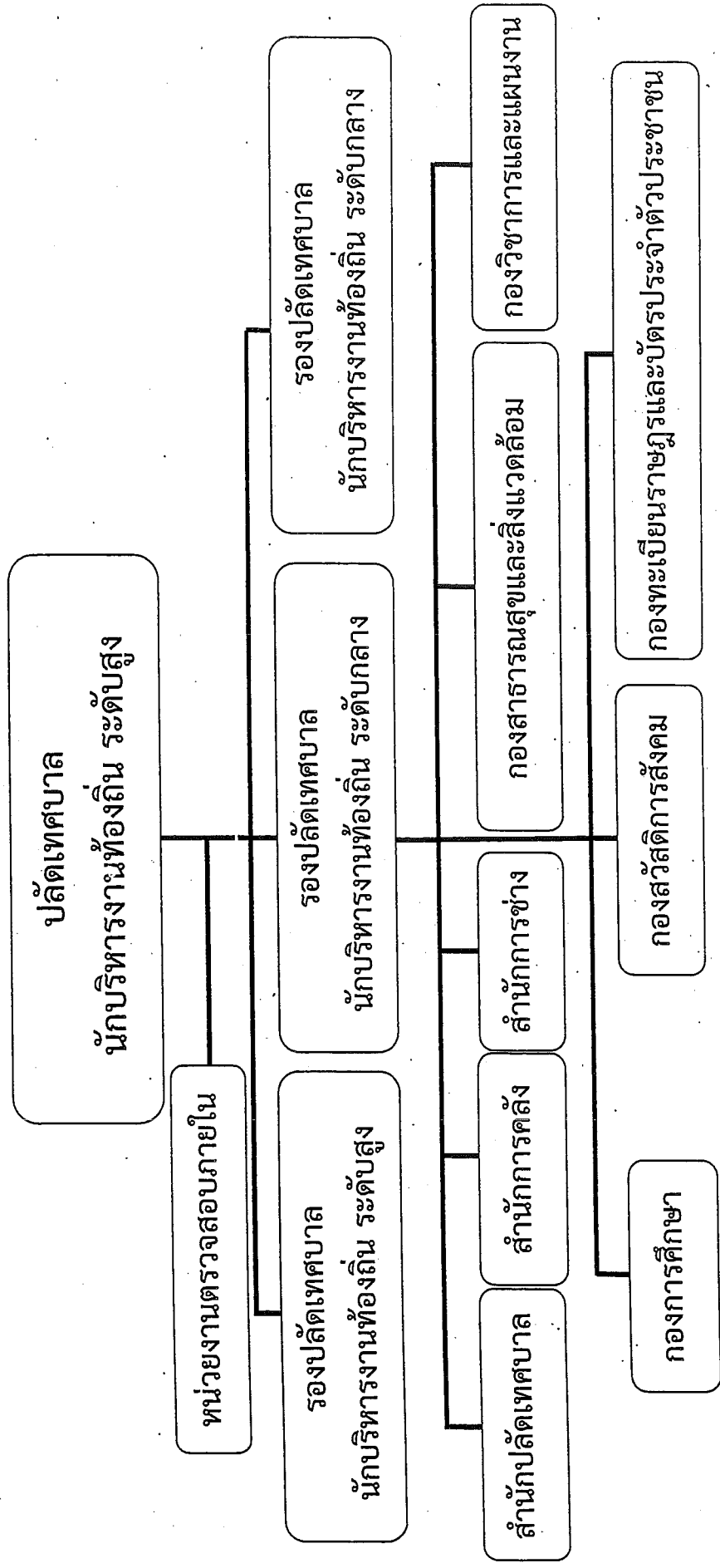
๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ สาธารณูปโภคและการก่อสร้าง
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขภาพ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม การกีฬา
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
๘. บำรุงรักษา ประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดี
๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๑. การส่งเสริม ฝักและประกอบอาชีพ
๑๒. การควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อม
๑๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๑๔. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
๑๕. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

๒.๒ วิสัยทัศน์เทศบาลนครปากเกร็ด

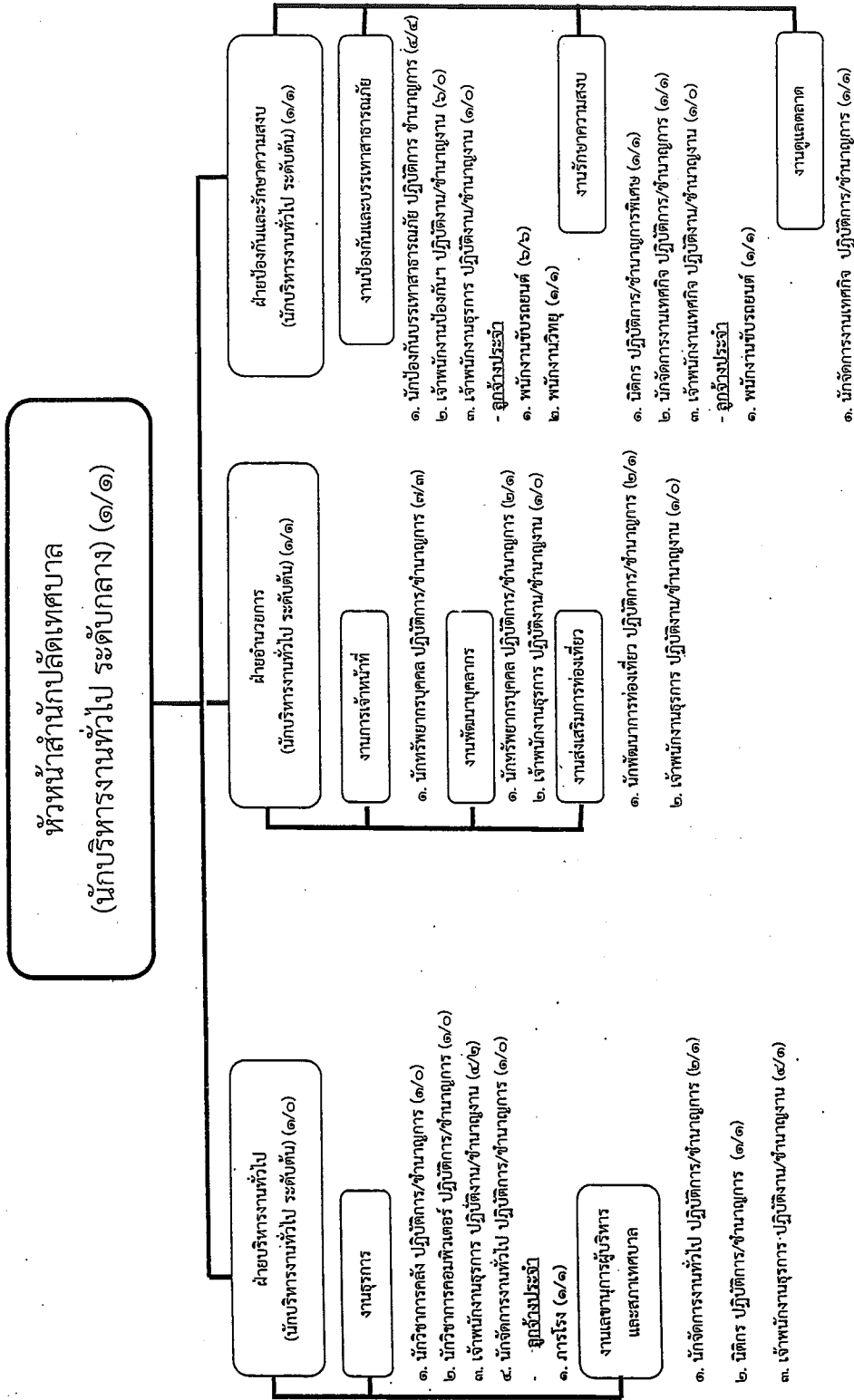
"แหล่งการศึกษาขั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา"

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครปากเกร็ด

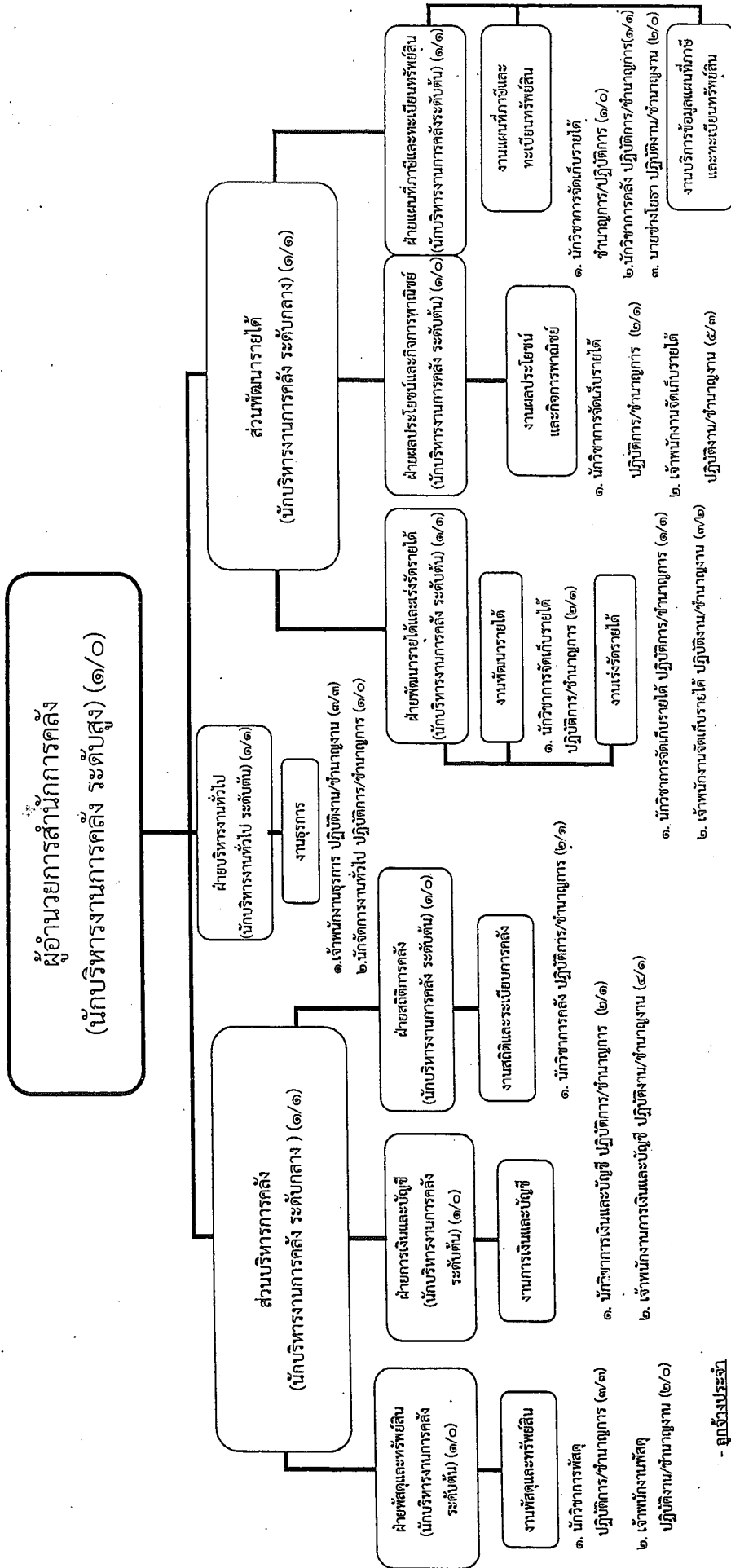


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงานพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๑๔	๒๔	๙	๕๕
จำนวนคน	-	๑	๒	๓	๑๔	๙	๒๙

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักการคลัง



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการคืน	อำนาจการปฏิบัติงาน/ชำนาญงานพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	๑	๒	๗	๑๗	๒๐	๕	๕๒
จำนวนคน	๐	๒	๓	๑๑	๔	๕	๓๐

- อัตรากำลัง
- ๑. พนักงานขับรถยนต์ (๒/๒)
 - ๒. นักการ (๒/๒)
 - ๓. เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑/๑)

- ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๒/๑)
- ๒. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๔/๑)

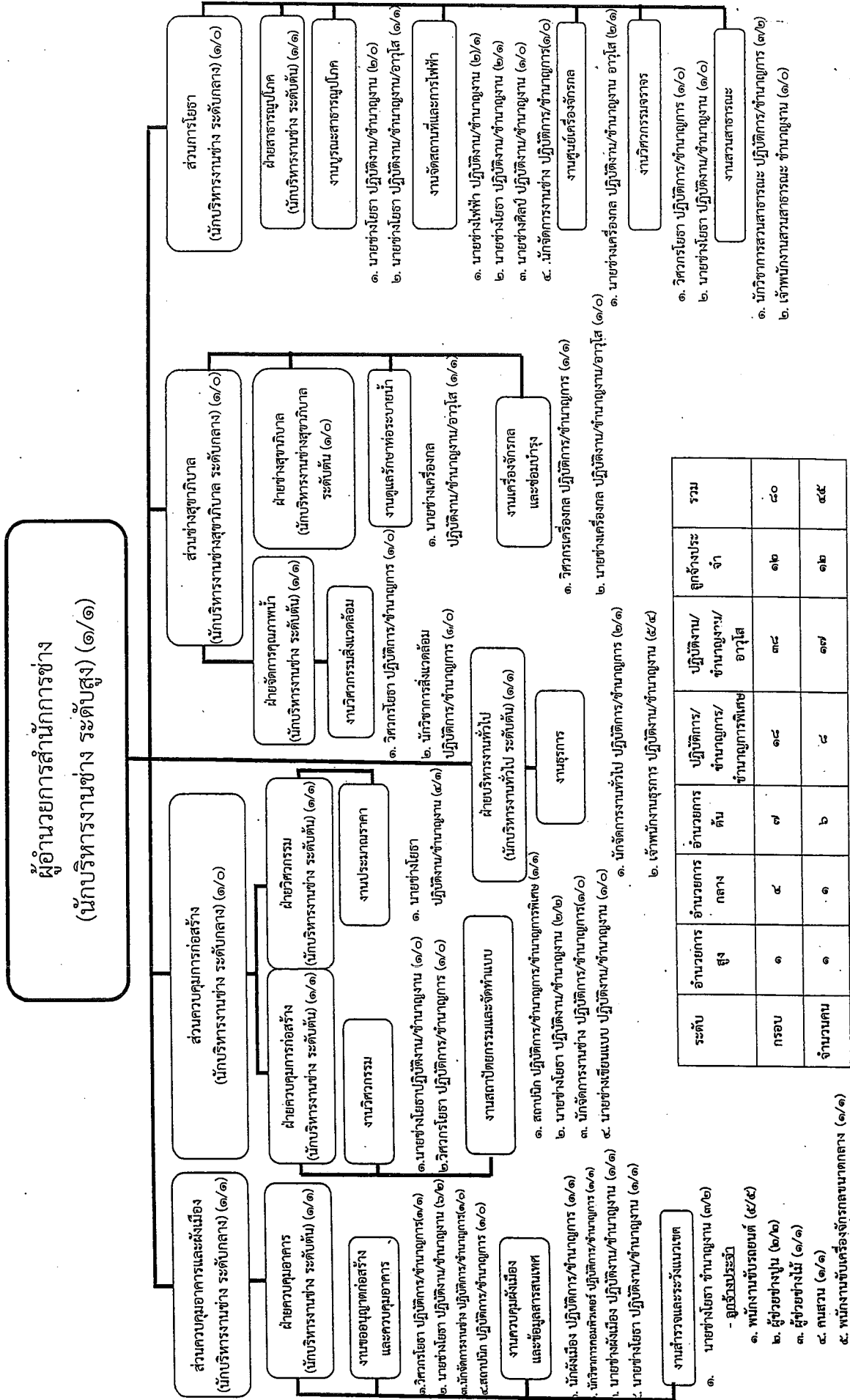
- ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๑)
- ๒. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๓/๒)

- ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๒/๑)
- ๒. เจ้าหน้าที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๒/๐)
- ๔. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๒/๑)
- ๒. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๕/๓)

- ๑. นักวิชาการคลัง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๒/๑)
- ๒. เจ้าหน้าที่งานการคลัง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๐)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักการช่าง



ระดับ	จำนวนการ สูง	จำนวนการ กลาง	จำนวนการ ต่ำ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/ อาวูโส	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	๑	๔	๗	๓๘	๑๒	๕๖
จำนวนคน	๑	๑	๒	๑๗	๑๒	๔๕

๑. พนักงานขับรถยนต์ (๕/๕)
 ๒. ผู้ช่วยช่างปูน (๒/๒)
 ๓. ผู้ช่วยช่างไม้ (๑/๑)
 ๔. คนสวน (๑/๑)
 ๕. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑/๑)
 ๖. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒/๒)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑/๐)

ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑/๑)

งานธุรการ

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
๒. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๕/๒)

- ลูกจ้างประจำ -

๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑๔/๑๔)
๒. คนงานประจำรถขยะ (๕/๕)
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง (๑/๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑/๐)

งานวางแผนสาธารณสุข

๑. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (๑/๑)
๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
๓. นักวิชาการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑/๑)

งานพัฒนาคุณภาพบริการและฝึกอบรม

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานจัดกรรงานทั่วไป

๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)

งานฐานข้อมูลสารสนเทศด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานรักษาความสะอาด

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานลดคัดแยกขยะและบริการสิ่งปฏิกูล

๑. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๑)

งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานสุขาภิบาลชุมชนเมือง และควบคุมแหล่งน้ำ

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานสุขาภิบาลสถานประกอบการ

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑/๑)

งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑

๑. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ (๒/๒)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๒

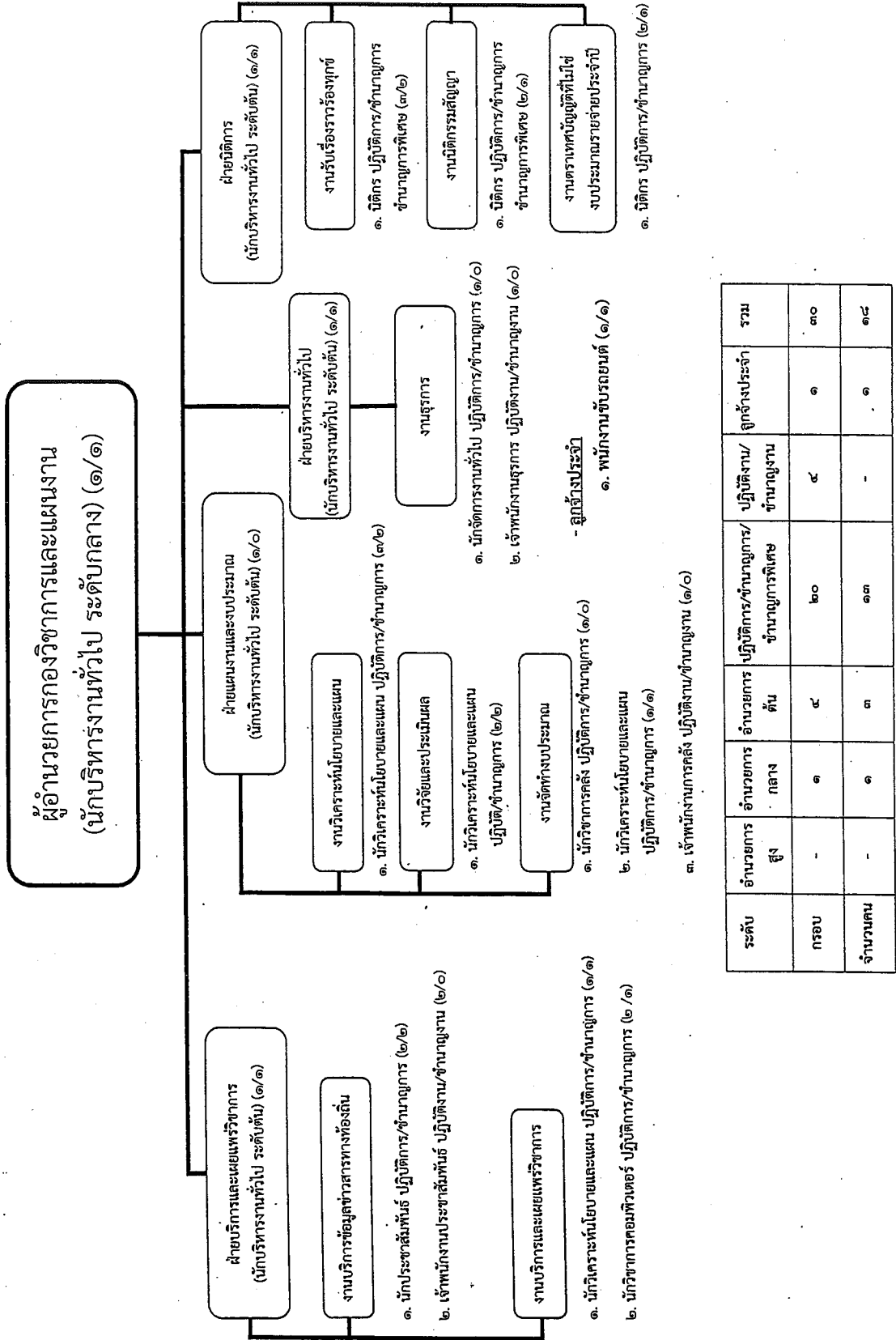
๑. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๒/๑)
๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)
๓. นายแพทย์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

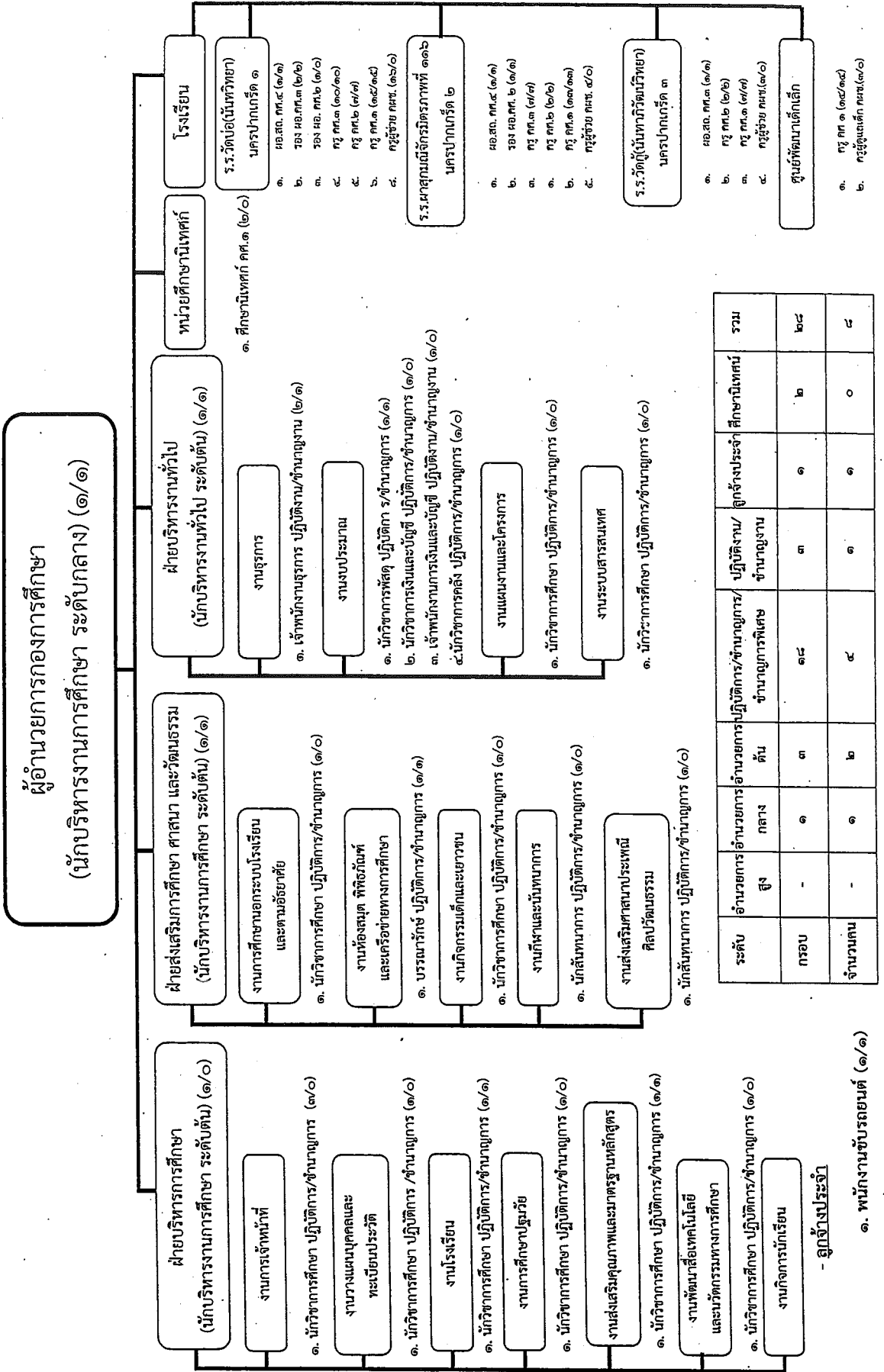
๑. พยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
๒. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๐)

ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๓๒	๒๔	๒๕
จำนวนคน	-	-	๒	๑๗	๒๔	๔๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองวิชาการและแผนงาน

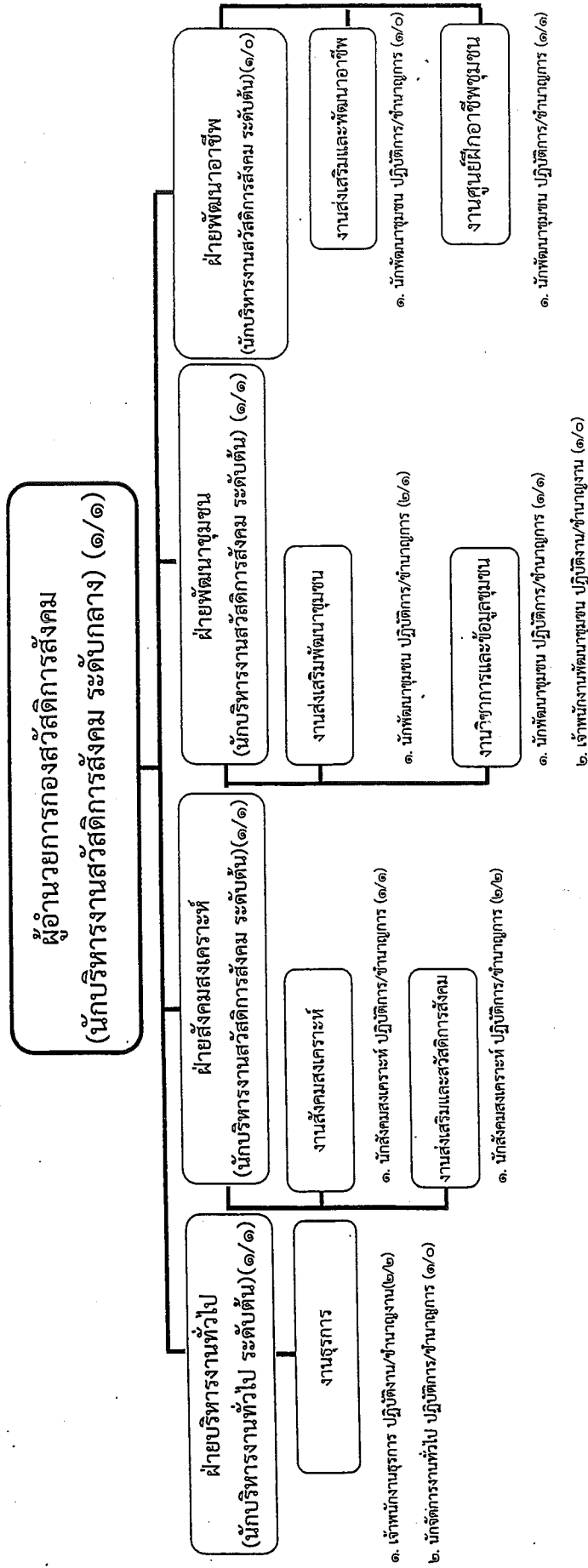


โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา



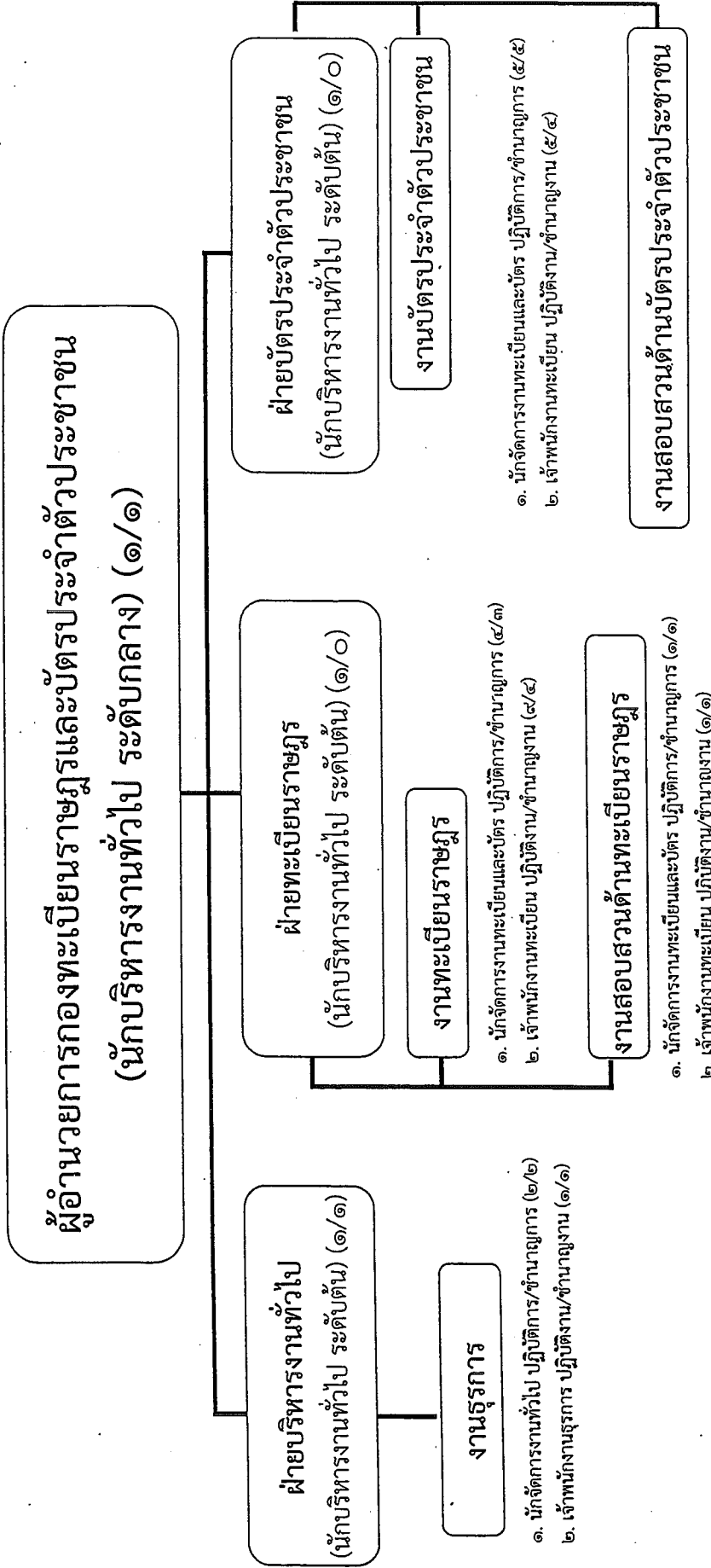
๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑/๑)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	จำนวนการ สูง	จำนวนการ กลาง	จำนวนการ ต่ำ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	รวม
กรอบ	-	๑	๔	๘	๓	๑๖
จำนวนคน	-	๑	๓	๖	๒	๑๒

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน



ระดับ	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต่ำ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบ	-	๑	๓	๑๖	๑๖	-	๓๓
จำนวนคน	-	๑	๑	๑๖	๑๐	-	๒๘

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๐)
๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑/๑)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑/๐)

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

ตารางแสดงอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และพนักงานครูเทศบาล

สำนัก/กอง	จำนวนพนักงานเทศบาลแยกตามระดับ														พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม		
	ทั่วไป		วิชาการ			อำนาจการท้องถิ่นบริหารงานท้องถิ่น					รวม											
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ เชี่ยวชาญ	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง		ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง								
ปลัดเทศบาล/ รองปลัดเทศบาล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	
สำนักปลัดเทศบาล	๖	๓	-	๑๒	๙	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙	๑๙
สำนักการคลัง	-	๗	-	๗	๗	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑๓
สำนักการช่าง	๒	๑๐	๓	๕	๕	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒	๒๕
กองสาธารณสุขฯ	๔	๓	-	๑๐	๕	๔	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐	๔๘
กองวิชาการและแผนงาน	๒	-	-	๗	๗	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๕
กองการศึกษา	๑	-	-	๑๓	๓	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๐	๑๐๒
กองสวัสดิการสังคม	๑	๒	-	๔	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑
กองทะเบียนราษฎรฯ	๓	๖	-	๖	๗	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๙	๓๑	๓	๖๔	๔๘	๘	-	-	๒๒	๖	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๘๐	๑,๓๙๑

ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรจัดทำ
ขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์
ของเทศบาลนครปากเกร็ด

๓.๑ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลนครปากเกร็ด

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

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

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เปนประเทศพัฒนาแล้ว 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. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
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) แผนพัฒนาจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

(จังหวัดนนทบุรี-ปทุมธานี-พระนครศรีอยุธยา-สระบุรี)

วิสัยทัศน์ : “เมืองแห่งอนาคต แหล่งของการลงทุน และท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีภูมิปัญญาและนวัตกรรมที่แข่งขันได้ในระดับสากล”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและความร่วมมือกับสถานประกอบการกับชุมชนเพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมและการเกษตร เชิงสร้างสรรค์

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

- เพิ่มศักยภาพในการแปลงงานวิจัยด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัตถุดิบที่หาได้เฉพาะในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ให้เป็นสินค้าอุปโภคบริโภค ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในระดับสากลได้

- ส่งเสริมภาพลักษณ์ของผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ผ่าน Social Media และจัดจำหน่ายสินค้าผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงผู้บริโภคข้ามพื้นที่ และต่างประเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

- เพิ่มความเข้มแข็งของภาคอุตสาหกรรม ด้วยการร่วมพัฒนาบุคลากรกับภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรม High Tech และ/หรือ อุตสาหกรรมแห่งอนาคต

- บูรณาการข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันของภาครัฐ เอกชน และประชาชน

- พัฒนารฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศที่ใช้ร่วมกันและปรับ Interface ให้ง่ายต่อการใช้งาน

- เพิ่มศักยภาพและโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลโดยการ Mobile Application และ Cloud Computing

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมความโดดเด่นของการท่องเที่ยวด้วยการผสมผสานกันระหว่าง Technology ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์งานประเพณี และการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว และความน่าสนใจและมีคุณภาพของการท่องเที่ยวทั้งในและนอกกลุ่มจังหวัด

- 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 ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนนทบุรี
(พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) มุ่งสู่การเป็น “เมืองน่าอยู่ มีความปลอดภัย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมี
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาเมืองนนทบุรี เพื่อการอยู่อาศัยของประชาชนอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างและพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างและพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้มาตรฐานและมีมูลค่าเพิ่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้ก้าวหน้า ปลอดภัยและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริการจัดการให้มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียนได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนา ส่งเสริม และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นอันดีงาม

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ด

นโยบายคณะผู้บริหารเทศบาลนครปากเกร็ด

๑) นโยบายเร่งด่วน

เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การจัดหาทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ การส่งเสริม
ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชนจากสาธารณภัย การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตามขนาดของประชากร การป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาชญากรรม และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒) นโยบายปรับปรุงฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมเมือง

เพื่อพัฒนานครปากเกร็ดให้เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยชั้นนำ ที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สดใส และ
ปลอดภัยจากมลพิษ โดยการเร่งรัดการพัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วมพื้นที่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา การก่อสร้างเขื่อน
กันน้ำทะเลและป้องกันการพังทลายของตลิ่ง ปรับปรุงระบบระบายน้ำในชุมชนที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง แก้ไข
ปัญหาน้ำเน่าเสีย โดยส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลรักษาคลองสาธารณะ ผลักดันโครงการบำบัด
น้ำเสียรวมในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้เป็นพื้นที่นำร่องในการพัฒนาคุณภาพน้ำใช้แล้วก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ
ธรรมชาติ

ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์เมือง สร้างบรรยากาศ สะอาด สดใส ลดภาวะโลกร้อน พัฒนาสวน
สมเด็จพระศรีนครินทร์ นนทบุรี สวนสาธารณะและพื้นที่สีเขียวบริเวณถนนแจ้งวัฒนะ ถนนศรีสมาน และทำน้ำ

ปากเกร็ดอย่างต่อเนื่อง ให้ประชาชนมีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย การปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปริมาณขยะตกค้างในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอันตรายอย่างถูกวิธี

๓) นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เพื่อยกระดับให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม รวมทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย จัดบริการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเชิงรุกในชุมชนและโรงเรียนอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ เร่งรัดการก่อสร้างและดำเนินงานสำนักงานควบคุมสัตว์จรจัด ส่งเสริมการดูแลสุขภาพสัตว์เลี้ยงและพัฒนาดลาดสะอาดปลอดสารพิษ

การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลเฉพาะกลุ่ม เพื่อพัฒนาบริการ เตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ เร่งรัดการบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพและหลักประกันรายได้ ผู้สูงอายุ ให้บริการและส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสังคม

ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและเหมาะสมกับพื้นที่ จัดให้มีรถยนต์ดับเพลิงสำหรับอาคารสูง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน

๔) นโยบายการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เพื่อให้นครปากเกร็ดเป็นแหล่งการศึกษาชั้นดีสำหรับเยาวชนปากเกร็ด โดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษา ของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมตามวัย

ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม เนื่องจากพื้นที่ปากเกร็ด เป็นถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม โดยเฉพาะพื้นที่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา จึงให้ความสำคัญต่อการจัดงานประเพณีประจำชาติและท้องถิ่น รวมทั้งงานเฉลิมฉลองในโอกาสสำคัญของสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ โดยเน้นการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย-มอญ ให้เยาวชนได้อนุรักษ์และเรียนรู้ ควบคู่กับการส่งเสริมการแสดงศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยตามสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ โดยให้ความร่วมมือกับกลุ่มผู้ค้าและชุมชนบริเวณตลาดเก่าริมน้ำ ในการฟื้นฟูและอนุรักษ์วิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนดั้งเดิม รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่บริเวณท่าน้ำปากเกร็ดให้สวยงามและเป็นเส้นทางสัญจรของนักท่องเที่ยว สนับสนุนวัดที่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำในการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติกิจทางศาสนาและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทำบุญ ไหว้พระ

๕) นโยบายพัฒนาระบบการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคมระหว่างนครปากเกร็ดกับกรุงเทพมหานครและท้องถิ่นใกล้เคียง ปรับปรุงถนนสาธารณะให้เป็นถนน คสล. พร้อมวางระบบระบายน้ำ ปรับปรุงสะพาน ทางเดินเท้า สะพานทางเดินเท้า ในชุมชน จัดให้มีอุปกรณ์ด้านการจราจร เครื่องหมายบอกเส้นทางหลักและเส้นทางลัด และสัญลักษณ์แจ้งสถานที่สำคัญอย่างชัดเจน

รวมทั้งการติดตั้งกล้องวงจรปิดบริเวณทางแยกและจุดเสี่ยงต่าง ๆ สร้างเสริมให้เมืองมีโครงข่ายการจราจรที่สะดวกปลอดภัย

๖) นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น ด้วยการรณรงค์ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิในการเลือกตั้งทุกระดับ และการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับเทศบาล จัดทำแผนชุมชนโดยบูรณาการแผนงาน/โครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกับแผนพัฒนาเทศบาล สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน เสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาศักยภาพของผู้นำและผู้สูงอายุในชุมชน

การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้แก่ชุมชนภายใต้แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนชุมชนเมือง กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ชมรมผู้สูงอายุ ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ให้แก่ กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗) นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

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

ในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับ รวมทั้งการสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกลยุทธ์ในช่วงสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์เทศบาลนครปากเกร็ด

“ แหล่งการศึกษาชั้นนำ 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

- ๔.๑ ประชาชนได้รับการเสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลสุขภาพ
- ๔.๒ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชนและสถานศึกษา
- ๔.๓ การจัดบริการด้านสาธารณสุขครอบคลุมและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม
- ๔.๔ สร้างหลักประกันรายได้ ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
- ๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๖ ส่งเสริมการออกกำลังกายและการแข่งขันกีฬาเพื่อการนันทนาการและส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๗ ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ

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

เพื่อให้การปฏิบัติการกิจและหน้าที่รับผิดชอบของเทศบาลนครปากเกร็ด 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. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและการประสานความร่วมมือ

กับทุกภาคส่วน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

๖.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง
เป็นประมุข

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. ด้านการพัฒนาเชิงกายภาพและสภาพแวดล้อมควบคู่กับการรักษาสมดุลทางธรรมชาติและเตรียมความพร้อมในการเผชิญต่อภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเทศบาลนครปากเกร็ดให้เป็นเมืองคาร์บอนต่ำที่มีความเหมาะสมต่อการอยู่อาศัยและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พัฒนาสภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการลดปริมาณคาร์บอน การรณรงค์ใช้โคมบรรจุกาษา และปัญหาโลกร้อน การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานตอบสนองความเจริญเติบโตของเมืองที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการเร่งสร้างจิตสำนึกของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์และรักษาสมดุลทางธรรมชาติให้คงอยู่อย่างยั่งยืน โดยมีการวางแผนระยะยาวเพื่อป้องกันภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ และพัฒนาน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเข้าใจในสิทธิ และบทบาทหน้าที่ในฐานะประชาชนที่พึงมีในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การมีส่วนร่วมพัฒนาถิ่นที่อยู่อาศัย ส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในท้องถิ่น สนับสนุนการรวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่น ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคประชาชนในการแก้ไขปัญหาสังคมและการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ส่งเสริมการพัฒนาแบบประชาธิปไตย

๔. การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและการจัดบริการสาธารณะที่เป็นเลิศภายใต้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดทำแผนพัฒนาและการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

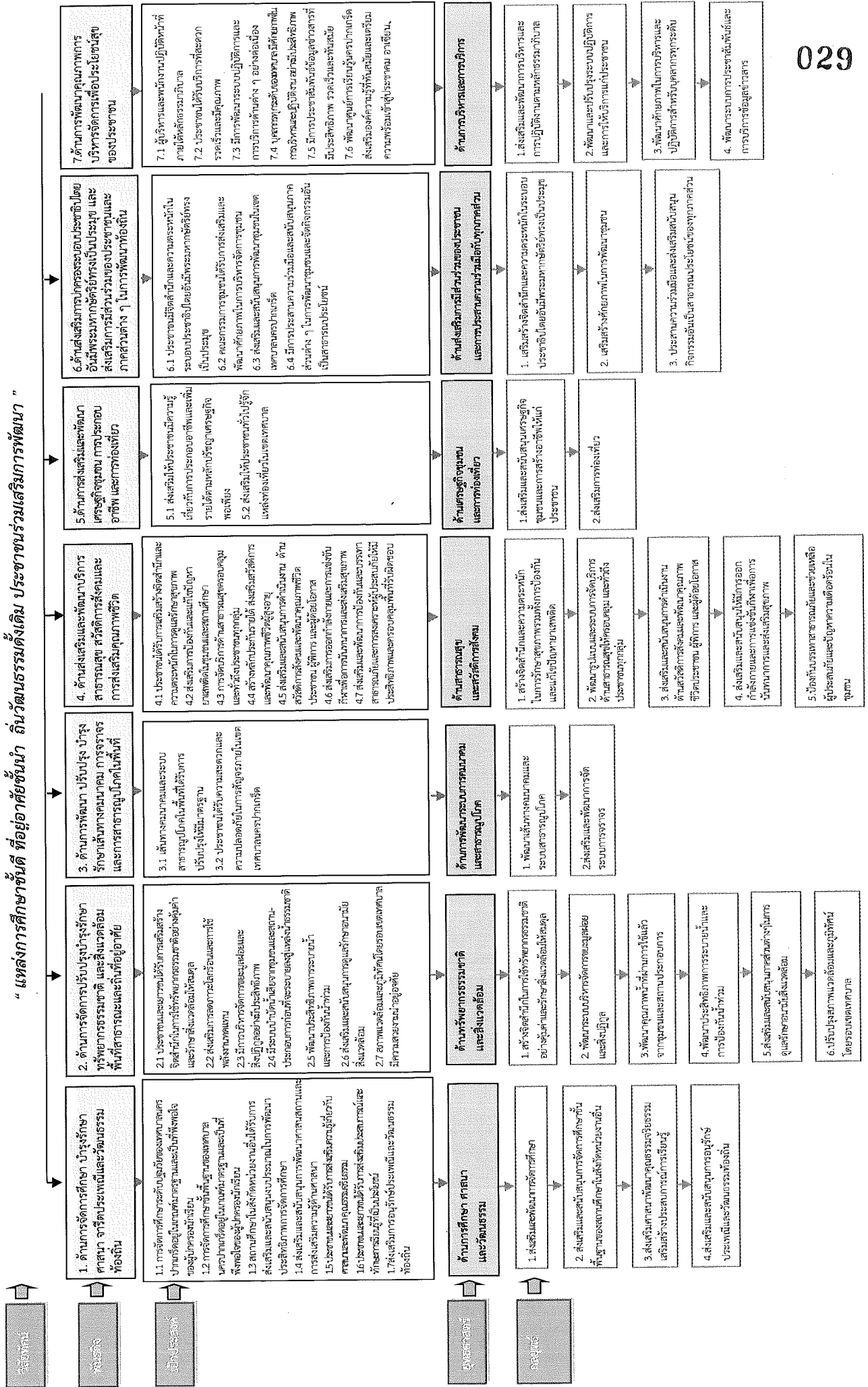
การพัฒนาฐานข้อมูล ระบบปฏิบัติการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ การเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ โดยมีระบบการติดตามและประเมินผลที่เปิดเผยและประชาชนสามารถตรวจสอบได้

๓.๒ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

ตามยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารและการบริการ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพในการบริหารและปฏิบัติการสำหรับบุคลากรทุกระดับ เทศบาลนครปากเกร็ดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกประเภททุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริการของเทศบาลในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ, ระเบียบด้านการจัดทำงบประมาณการเงินและการคลัง การสัมมนาและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนา และการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาจริยธรรมในองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ได้แก่

- ผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง
- ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ
- ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง
- ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรละบัตรประจำตัวประชาชน

๓.๓ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลนครปากเกร็ด
 “ แหล่งการศึกษาขั้นต้น ที่อยู่อาศัยขั้นต้น ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา ”



ส่วนที่ ๔

แนวทางการพัฒนาบุคลากร
ของเทศบาลนครปากเกร็ด

๔.๑ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ วัตถุประสงค์

๔.๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

๔.๒.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔.๒.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน

๔.๒.๔ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรง ตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

๔.๒.๖ เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล มีความสามารถในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ เป้าหมายการพัฒนา

๔.๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

- กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา คือ คณะผู้บริหาร, สมาชิกสภาเทศบาล, พนักงานเทศบาล, พนักงานครูลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตร หนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร

- ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด

๔.๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

- บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดทุกคนที่ได้เข้ารับการ พัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ประชาชนภายในพื้นที่เทศบาลนครปากเกร็ด ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.๔ ขอบเขตในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ดเห็นควรให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลนครปากเกร็ด เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

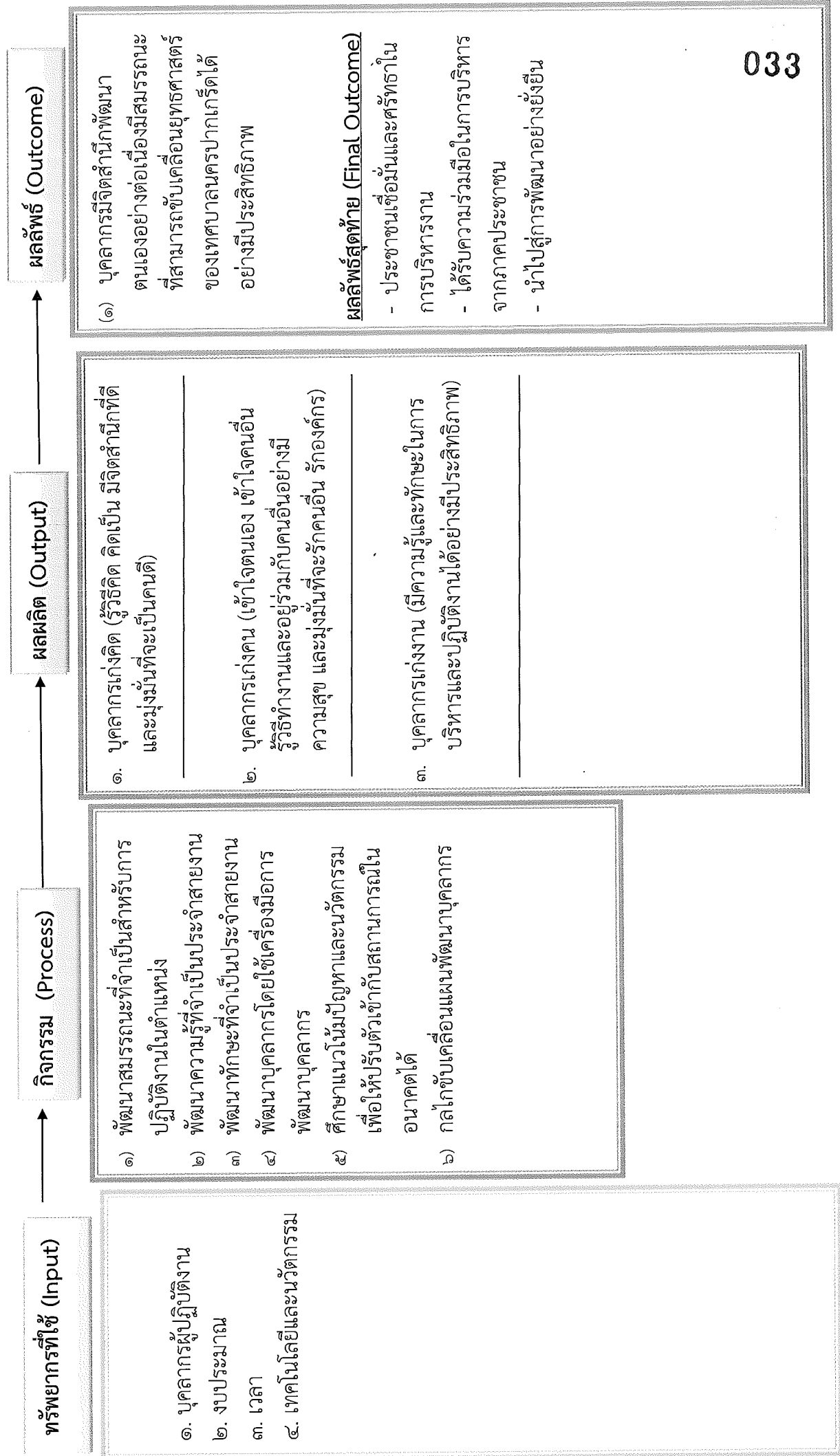
- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา
- การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลนครปากเกร็ด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๕ ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

- แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- พิจารณาเหตุผลในการพัฒนา และกำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน, ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงาน, ด้านการบริหาร, ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเทศบาลนครปากเกร็ดอาจเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม
- จัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติ

๔.๖ กรอบแนวความคิดแผนพัฒนาบุคลากร (Conceptual Framework in Personnel Development Plan)



๔.๗ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม Swot Analysis

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วนทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยการตอบคำถามว่าปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์พัฒนาอยู่ในจุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยใช้เทคนิค Swot Analysis

จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี และมีโอกาสการฝึกอบรมความรู้ในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

๒. บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันเป็นทีม

๓. เทศบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมความรู้จากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่

๔. มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของเทศบาลนครปากเกร็ดและเผยแพร่ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

๕. มีการอบรม/ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและวินัยพนักงาน

จุดอ่อน

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน

๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ไม่สนใจเกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล

๓. บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล

๔. การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเน้นการศึกษาดูงานมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงาน

๕. บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

๔.๘ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม

เทศบาลนครปากเกร็ดมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง SWOT ขององค์กร ว่าบุคลากรในเทศบาลต้องการพัฒนา ดังนี้

- ๑) พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน
- ๒) พัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน
- ๓) พัฒนาทักษะในงานบริการประชาชน
- ๔) พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรม โดยให้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และให้มีเนื้อหาสอดคล้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๔) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

๔.๙ แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด

เทศบาลนครปากเกร็ด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี การพัฒนานอกจากนี้จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลนครปากเกร็ดยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความพันกันในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการ ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมา ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบ โต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานใหม่ รุ่งมั่งคั่งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งเทศบาลนครปากเกร็ดได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. โครงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๒. โครงการจัดทำแบบเตรียมความพร้อม (บุคลากรทางการศึกษา)
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๓. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๔. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๕. โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมเทศบาลนครปากเกร็ด
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๖. โครงการพัฒนาความรู้ระเบียบกฎหมายท้องถิ่นองค์กรโปร่งใส
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
๗. โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
 - ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง

๘. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาโครงการและการติดตามประเมินผล

- ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง

๙. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล

- ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง

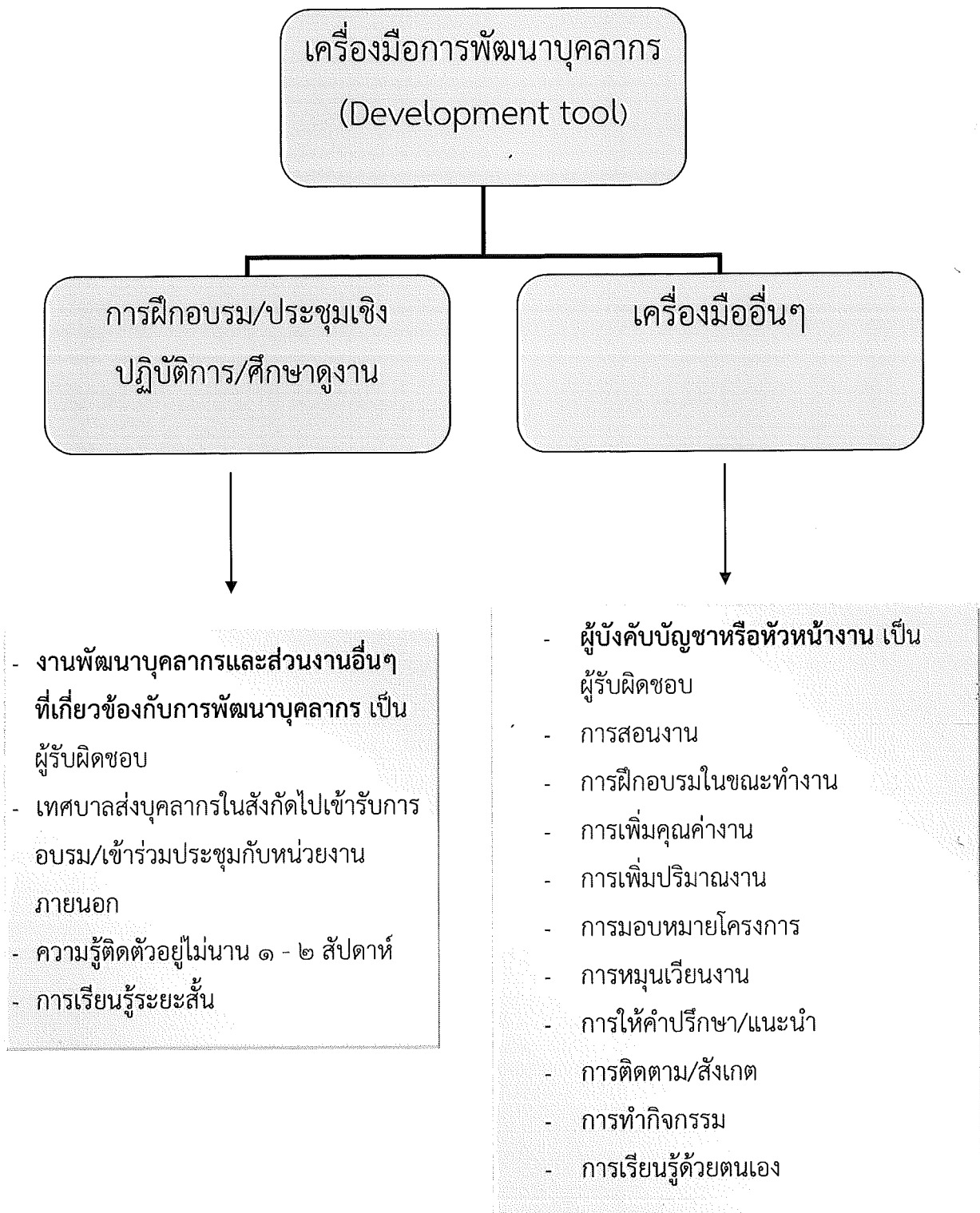
๑๐. โครงการอบรม/สัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ

- ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ

- ปี ๒๕๖๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๒ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง
- ปี ๒๕๖๓ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

๔.๑๐ เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development tool)



ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่มงาน/ตำแหน่งงาน โดยมีสำนักปลัดเทศบาล (งานพัฒนาบุคลากร) ทำหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม	<p>๑. ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๒. พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม</p> <p>๓. เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต</p>
๒. การสอนงาน	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	<p>๑. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาต่อเอง</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากร จะเลื่อนขึ้นไป</p> <p>๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับ ความสำคัญของความสามารถที่จะต้องพัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา</p>
๓. การเพิ่มคุณค่าในงาน	เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ	<p>๑. การทำให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่ให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคล ที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยน มุมมองหรือความคิดจากงานเดิม</p> <p>๒. การพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญมากขึ้น พัฒนาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานใหม่ ๆ</p> <p>๓. การชำนาญในงาน เป็นพิเศษ ก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการงานนั้นที่ลึกซึ้ง ยากและท้าทายมากขึ้น</p>

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๔. การเพิ่มปริมาณงาน	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือ อาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ยาก หรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการที่เพิ่มขึ้นจาก การบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะ การบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและ ตัดสินใจ การบริหารที่มงาน การสอนและการ พัฒนาทีมงาน (เหมาะสำหรับบุคลากรที่ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ มาเป็นระยะเวลานาน)
๕. การมอบหมายโครงการ	เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งงาน และการหาผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน
๖. การหมุนเวียนงาน	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตาม ระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เป็น เครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของ ผู้บริหารก่อนการปรับตำแหน่ง/ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้าง ประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง
๗. การให้คำปรึกษา แนะนำ	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ - การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร - การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น - การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและ ความรู้ต่างๆ

เครื่องมือพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๘. การติดตาม/สังเกต	เน้นการเรียนรู้จากการทำงานแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจาก บุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตาม พฤติกรรมของหัวหน้างาน	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบ ภายในระยะเวลาสั้นๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึง เป็นเดือนหรือเป็นปี มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือการพัฒนา คนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน ของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร
๙. การทำกิจกรรม	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้อง มีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้อง อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองซึ่งกัน และกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีใน การทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก สนุกสนาน ในระหว่างวันทำงาน อันส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๑๐. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจาก แหล่ง/ช่องทาง การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจากคู่มือปฏิบัติงานหรือ ค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลา ในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้ เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผล การปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง
๑๑. การดูงานนอกสถานที่	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่างในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากร เห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กร ภายนอก มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

ส่วนที่ ๕

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด

(Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ							
๑.๑	หลักสูตร หลักธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญการป้องกันการทุจริตที่เกิดขึ้นในระบบราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสุตรมากยิ่งขึ้น	อบรม / ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๑.๒	หลักสูตร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสุตรมากยิ่งขึ้น	อบรม / ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล							
๒.๑	หลักสูตร เทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และการจัดทำรายงานการประชุม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และสนใจเกี่ยวกับงานสารบรรณ	บุคลากรเทศบาลที่ต้องใช้ความรู้ด้านงานสารบรรณในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ - คะแนนแบบทดสอบความรู้ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ด้านงานสารบรรณมากขึ้น	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลปากเกร็ด (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล (ต่อ)							
๒.๒	หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร	ผู้บริหาร / สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานงานจ้าง	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดความสามัคคีกัน	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๓	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสื่อสารและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านช่าง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลปากเกร็ด (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล (ต่อ)							
๒.๕	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๖	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๗	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลัง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพเทศบาล (ต่อ)							
๒.๘	หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของผู้ขับขี่บนท้องถนน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ	บุคลากรเทศบาล พนักงานขับรถยนต์ ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๙	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒.๑๐	หลักสูตร ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกันระงับอัคคีภัยและอพยพหนีไฟภายในอาคารสำนักงาน	เพื่อให้บุคลากรได้มีทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับป้องกันและระงับอัคคีภัย	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละระดับความพึงพอใจ เชิงคุณภาพ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรมเชิงปฏิบัติการ	ภายในปีงบประมาณ	งานพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล

แผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด (Action Plan)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๓. โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ							
๓.๑	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานการดูแลสวนสาธารณะ	บุคลากรงานสวนสาธารณะ สำนักการช่าง	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	อบรมให้ความรู้	เดือนกุมภาพันธ์	สำนักการช่าง
๔. โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย							
๔.๑	โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรด้านการศึกษา	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	อบรมเชิงปฏิบัติการ	เดือนตุลาคม	กองการศึกษา
๕. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา							
๕.๑	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา	บุคลากรด้านการศึกษา	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	กองการศึกษา
๖. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน							
๖.๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์	บุคลากรเทศบาล	เชิงปริมาณ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปีงบประมาณ	กองวิชาการและแผนงาน

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลนครปากเกร็ด

ที่ ๑๓๗๘/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี

.....

ตามที่มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี 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 / หลักสูตร ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี
- กำกับดูแลการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการในทุกปี
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เห็นสมควร

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

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

/๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผน..

- ๒ -

- ๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
- ๒.๖ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการคลัง คณะทำงาน
- ๒.๗ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการช่าง คณะทำงาน
- ๒.๘ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม คณะทำงาน
- ๒.๙ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองวิชาการและแผนงาน คณะทำงาน
- ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
- ๒.๑๒ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน คณะทำงาน
- ๒.๑๓ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและเลขานุการ
- ๒.๑๔ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเสนอ

โครงการ / หลักสูตร ให้คณะกรรมการพิจารณา

- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าของโครงการของแต่ละหลักสูตรให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการ

พิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หากมีคำสั่งใดขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิก

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๕๖๐ /๒๕๖๑

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ

ตามที่ได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เห็นควรเชิญประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล พร้อมทั้งให้ทุกส่วนราชการเตรียมแผนดำเนินงานของโครงการต่างๆ ที่แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบ นำเข้าที่ประชุม ในวันที่ 22 ตุลาคม 2561 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมรับ ๑ เทศบาลนครปากเกร็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุทร บุญศิริชุต)

ปลัดเทศบาล

หัวหน้าคณะทำงาน

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑
วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑
ณ ห้องประชุมชั้น ๙ เทศบาลนครปากเกร็ด

053

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
- ๓.๑ บันทึกข้อความแก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- ๓.๒ ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๓ การวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร
- ๓.๔ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
- ๓.๕ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
- ๓.๖ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้
- ๓.๗ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม
- ๓.๘ การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง
- ๓.๙ การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการ/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
- ๔.๑ พิจารณาหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรมสัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ ประจำปี ๒๕๖๒
- ๔.๒ พิจารณาหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๔๖๖ /๒๕๖๑

วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น

งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ ได้จัดทำรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอิทธิกร เสมสวน)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

เรียน นายกเทศมนตรี

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา

- ได้ดำเนินการให้ ทุกฝ่ายร่วมทำ

(นางสาวรณวิริ สิมะอู๋)
รองปลัดเทศบาล
(นายสุทร บุญศิริวิฑู)
ปลัดเทศบาล
(นางนลินา หวังพราย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แจ้งให้ทราบ

(นายวิชัย บรรดากักกี)
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมชั้น ๙ เทศบาลนครปากเกร็ด

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายสุทร	บุญสิริชูโต	ปลัดเทศบาล
๒. น.ส.พนารีย์	กิมฮู	รองปลัดเทศบาล
๓. นางนลินา	หวังพราย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔. น.ส.กาญจนา	สามวัง	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๕. น.ส.ปราณี	ศรีสนิท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (สำนักการคลัง)
๖. น.ส.พรธิภา	โพธิ์อยู่	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (สำนักการช่าง)
๗. นางธันยาภรณ์	เอี่ยมไสต	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กองสวัสดิการสังคม)
๘. นายพจนันท์	สุริยเกตุ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กองวิชาการฯ)
๙. นายธนูศักดิ์	อุตร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กองการศึกษา)
๑๐. น.ส.วราภรณ์	บรรดาศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (กองสาธารณสุขฯ)
๑๑. นางนันทิการ์	จันทร์ศิริเจริญ	รก.ผู้อำนวยการกองทะเบียนฯ
๑๒. น.ส.จันทร์จิรา	ถนอมวงศ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๓. น.ส.ดวงใจ	ชูศรานนท์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๔. นางมนฤดี	เจนกิตติยนต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๕. น.ส.เกสร	จักสุจันทร์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๖. น.ส.พัฒน์นรี	นาคเปรม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๗. น.ส.สุนทรีย์	สุดสาคร	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๘. น.ส.วิภาวรรณ	เหมทานนท์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๙. นายอิทธิกร	เสมสวน	หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
๒๐. นายนรวิ	ชัยชมพู	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ไม่มี

/ระเบียบวาระที่ ๒..

ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
มติที่ประชุม	ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
ประธาน	มอบฝ่ายเลขานุการ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ
เลขานุการฯ	เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ 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 ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี - กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร - ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินการในทุกปี - ปฏิบัติหน้าที่ตามที่เห็นสมควร

/๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร..

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- ๒.๑ ปลัดเทศบาล หัวหน้า
คณะทำงาน
- ๒.๒ รองปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานดูแลงานพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยหัวหน้า
คณะทำงาน
- ๒.๓ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
- ๒.๔ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ คณะทำงาน
- ๒.๕ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
- ๒.๖ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการคลัง คณะทำงาน
- ๒.๗ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
สำนักการช่าง คณะทำงาน
- ๒.๘ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสวัสดิการสังคม คณะทำงาน
- ๒.๙ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองวิชาการและแผนงาน คณะทำงาน
- ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะทำงาน
- ๒.๑๒ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน คณะทำงาน
- ๒.๑๓ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน
และเลขานุการ
- ๒.๑๓ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูลและศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของ
เทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / กิจกรรม ให้คณะกรรมการพิจารณา

/ จัดหาแนวทางประสานงาน..

- จัดทำแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
 - รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการ / กิจกรรมที่ส่วนราชการรับผิดชอบ
- ให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร

ประธาน

มอบฝ่ายเลขานุฯ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ

ฝ่ายเลขานุฯ

ในการทำแผนพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาบุคลากรได้ทำการวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weakness)

- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาล ที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และระเบียบที่ใช้ในการบริการประชาชน
- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้/ความสนใจเกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในเทศบาล
- บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของเทศบาล

/การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร..

- การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเน้นการศึกษาดูงานมากกว่าการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๓ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
เทศบาลมีการส่งเสริมการบริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้มีการจัดประชุมส่วนราชการในสังกัดเพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

๑. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (CORE TEAM / LPA)

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนด
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๓. มีการจัดอบรมส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวินัยและกฎหมายท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง
กับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทุกระดับ และพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความ
เข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๔ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เทศบาลนครปากเกร็ดมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่
ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่
ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ใช้เป็น
แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล
นครปากเกร็ด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

/๓.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบ..

๓.๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เทศบาลนครปากเกร็ดได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มในองค์กร โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกประเภททุกระดับ ให้มีความรู้และความสามารถในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยคัดเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานบริการของเทศบาลในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบด้านการจัดทำงบประมาณ การเงินและการคลัง การสัมมนาและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนา และการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ได้แก่

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการช่าง
๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ
๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง
๕. ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๖ การกำหนดสมรรถนะวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม

เทศบาลนครปากเกร็ดมีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง (SWOT) ขององค์กร ว่าบุคลากรในเทศบาลต้องการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน
๒. พัฒนาความรู้การปฏิบัติงานเฉพาะด้าน
๓. พัฒนาทักษะในงานบริการประชาชน
๔. พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยให้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และให้มีเนื้อหาสอดคล้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้านได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

/๓. ด้านการบริการ..

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๗ การจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง

เทศบาลนครปากเกร็ด มีการจัดฝึกอบรมให้กับหน่วยงานและบุคลากร ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านการช่าง
๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบ
๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง
๕. ผู้ปฏิบัติงานด้านทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

มีการดำเนินการแจ้งเวียนหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมตามสายงาน ของงบประมาณปี ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๘ การดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

เทศบาลนครปากเกร็ดมีการประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

/๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน..

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน
ข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และ
ตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการ
กระทำผิดทางวินัย

โดยเทศบาลนครปากเกร็ด ได้ดำเนินการจัดทำประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด
และข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
โดยให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็น
หลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายคุณธรรมจริยธรรม
๒. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการ
ทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับเทศบาลนครปากเกร็ด ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๕. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม
และป้องกันการทุจริต
๖. ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยให้มีการ
ดำเนินการมาตรการควบคุมภายใน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการ/หลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากร

- ๔.๑ พิจารณาหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรมสัมมนา
คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ ประจำปี ๒๕๖๒
ประธาน มอบฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
- เลขานุการฯ ๑. หลักสูตร หลักธรรมาภิบาลและการป้องกันการปราบปรามทุจริตในภาครัฐ
๒. หลักสูตร การพัฒนาบ้านเมืองอย่างยั่งยืน
- ๔.๒ พิจารณาหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรมพัฒนา
ประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒
- เลขานุการฯ จากการให้ทุกส่วนราชการดำเนินการสำรวจโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเทศบาล
ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขอสรุปโครงการ ดังนี้
สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร จำนวน ๘ โครงการ
๑. หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม
 ๒. หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของผู้ขับขี่บนท้องถนน
 ๓. หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร
 ๔. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 ๕. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและ
รักษาความสงบ
 ๖. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการช่างและสาธาณูปโภค
 ๗. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลัง
 ๘. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น
- สำนักการช่าง จำนวน ๑ โครงการ
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ
- กองการศึกษา จำนวน ๒ โครงการ ๕ หลักสูตร
๑. โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย
 ๒. โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๕ หลักสูตร
 - หลักสูตร ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC
 - หลักสูตร กลยุทธ์ยกระดับ ศพต. สู่มาตรฐานปฐมวัย

/หลักสูตร ยุทธศาสตร์..

- หลักสูตร ยุทธศาสตร์การสอน โดยใช้ Active Learning สู่ Thinking Classroom
- หลักสูตร การยกระดับผลสัมฤทธิ์ O-net
- หลักสูตร ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

กองวิชาการและแผนงาน จำนวน ๑ โครงการ

๑. โครงการการสนับสนุนการจัดแผนชุมชน
๒. โครงการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายเทศบาลนครปากเกร็ด
๓. โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงธรรมเทศบาลนครปากเกร็ด
๔. โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักการคลัง

ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร

กองสวัสดิการสังคม

ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร

กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ไม่ได้จัดทำโครงการอบรมพัฒนาบุคลากร

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ประธาน

จากรายละเอียดโครงการ/หลักสูตร ที่ฝ่ายเลขานุการ ได้รวบรวม จะมีบางตำแหน่งที่ไม่ครอบคลุม ในการจัดฝึกอบรมของเทศบาล ในส่วนนี้จะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร

เลขานุการฯ

ในส่วนของบางตำแหน่งที่ต้องการอบรมเฉพาะตำแหน่ง แต่ละหน่วยงานจะจัดส่งบุคลากร เข้าร่วมอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก ที่มีการจัดอบรมเฉพาะหลักสูตรนั้นๆ ให้ตรงและเกี่ยวข้องกับตำแหน่งและการปฏิบัติงานของบุคลากรของตนเอง ซึ่งจะมีทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนจัดขึ้น ซึ่งบุคลากรของเทศบาลจะได้รับความรู้และทักษะเฉพาะของตำแหน่งได้ครบถ้วน

/ประธาน..

ประธาน มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอหรือแก้ไขหลักสูตรการอบรมหรือเพิ่มเติมหลักสูตร ที่ทาง
ฝ่ายเลขานุฯ ได้รวบรวมไว้หรือไม่ หากคณะทำงานเห็นชอบ เห็นควรนำเสนอต่อ
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเพื่อพิจารณาและกำหนดการจัด
โครงการอบรมสัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ
ต่อไป

รักษาการ
ผู้อำนวยการกอง
ทะเบียนฯ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ได้สำรวจบุคลากรในกอง และได้
วิเคราะห์ บุคลากรในกองได้ขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเฉพาะของการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ จึงอยากขอเสนอให้ทางสำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร จัดหลักสูตร
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ประธาน จากการที่กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ได้เสนอหลักสูตรเฉพาะ
ทำงานพัฒนาบุคลากร สามารถเพิ่มหลักสูตรนี้ได้หรือไม่

เลขานุการฯ งานพัฒนาบุคลากร สามารถกำหนดหลักสูตรนี้เข้าในแผนดำเนินงานโครงการอบรม
พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๑ ได้ และจะประสานไปยังกองทะเบียน
ราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับวิทยากรและหัวข้อในการ
บรรยาย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าว
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ประธาน เห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว และกำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมสำหรับ
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน และกำหนดวันที่ในการอบรมทุก
หลักสูตรเพื่อให้ได้ดำเนินการตามแผนได้ถูกต้อง

ฝ่ายเลขานุฯ ขอรายงานสรุป โครงการหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรมสัมมนา
คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ ประจำปี ๒๕๖๒ ดังนี้
๑. หลักสูตร หลักธรรมาภิบาลและการป้องกันการปราบปรามทุจริตในภาครัฐ
๒. หลักสูตร การพัฒนาบ้านเมืองอย่างยั่งยืน

/ขอรายงานสรุป..

ฝ่ายเลขานุการ

ขอรายงานสรุป โครงการและหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรม
พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒

๑. หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม
๒. หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของผู้ขับขึ้นท้องถิ่น
๓. หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร
๔. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและ
รักษาความสงบ
๖. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการช่างและสาธารณูปโภค
๗. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลัง
๘. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น
๙. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรงานทะเบียนราษฎรและ
บัตรประจำตัวประชาชน

มติที่ประชุม รับทราบ

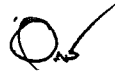
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ให้งานพัฒนาบุคลากร นำเสนอโครงการทั้งหมดต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรประจำปี แต่เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน
ราษฎร จึงไม่เห็นควรในการศึกษาดูงานนอกสถานที่

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุม ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นายอิทธิกร เสมสวน)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

แผน 4 4 แผนงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑ โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ							
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๑.๑	หลักสูตร หลักสูตรสมาชิกสภาเทศบาลและ การป้องกันปราบปรามทุจริต ในภาครัฐ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญ การป้องกันการทุจริต ที่เกิดขึ้นในระบบราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๑.๒	หลักสูตร การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ใ้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร							
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๑	หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับงานสารบรรณ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๒	หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎระเบียบของผู้ขับขานท้องถนน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้มีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎระเบียบ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนปฏิบัติการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากแฉ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิทยุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๓	หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ในการทำงานร่วมกัน ในองค์กรและความ สามัคคี	ผู้บริหาร / สมาชิก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๕	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบ	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๖	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการช่างและสาธารณูปโภค	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๗	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคลัง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๘	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปีงบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	

แผนปฏิบัติการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากแ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๙	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานการช่าง							
๑	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานการดูแลสวนสาธารณะ	บุคลากรงานสวนสาธารณะ สำนักการช่าง	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรมให้ความรู้	เดือนกุมภาพันธ์	สำนักการช่าง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา							
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๑	โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรด้านการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรมเชิงปฏิบัติการ	เดือนตุลาคม	กองการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรด้านการศึกษา	บุคลากรด้านการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายใน ปีงบประมาณ	กองการศึกษา
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา							
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	บุคลากรเทศบาล	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายใน ปีงบประมาณ	กองวิชาการฯ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๔๗๐ / ๒๕๖๑

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๒

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ

ตามที่ได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน เห็นควรเชิญประชุมคณะกรรมการฯ ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลนครปากเกร็ด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลนครปากเกร็ด

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร
๔.๒ แผนดำเนินการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๒

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

มติที่ประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ งานพัฒนาบุคลากร

ที่ ๔๗๙ /๒๕๖๑

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ นั้น

งานพัฒนาบุคลากร ฝ่ายอำนวยการ ได้จัดทำรายงานการประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอิทธิกร เสมสวน)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

เรียน นายกเทศมนตรี

เรียน ปลัดเทศบาล

- ผู้ที่ไปเบิก มีงาแดง

- ได้เอกสารแจ้งให้ ทุกฝ่ายทราบ ทราบ

(นางสาวธรรมาวี กิมฮู)
รองปลัดเทศบาล

(นายสุทร บุญศรีชูโต)
ปลัดเทศบาล

(นางนลินา ทวีงพราย)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แจ้งให้ทราบ

(นายวิชัย บรรดากักเกี)
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ เทศบาลนครปากเกร็ด

ผู้มาประชุม

๑. นายวิชัย	บรรดาศักดิ์	นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด
๒. นายวิรัช	ปานป็นศิลป์	เลขานุการนายกเทศมนตรี
๓. นายเสรี	ทองแดง	ผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผน
๔. นายสุทร	บุญศิริชูโต	ปลัดเทศบาล
๕. นางปริญดา	เชาว์อรรณู	รองปลัดเทศบาล
๖. น.ส.พนารีย์	กิมฮู	รองปลัดเทศบาล
๗. นายนพพร	หวังพราย	ผู้อำนวยการสำนักการช่าง
๘. นางเพชรดา	เวชศรี	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
๙. นายธนูศักดิ์	อุตร	ร.ก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๑๐. นางตลพร	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	หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร
๑๖. นายนรวิ	ชัยชมภู	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุม ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
 ๓.๑ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี

ประธาน มอบฝ่ายเลขาฯ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ เทศบาลนครปากเกร็ดได้มีคำสั่งที่ ๑๓๘๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง 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 ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี
- กำกับดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินการในทุกปี
- ปฏิบัติหน้าที่ตามที่เห็นอันสมควร

๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลประจำปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------|
| ๒.๑ ปลัดเทศบาล | หัวหน้า |
| | คณะทำงาน |
| ๒.๒ รองปลัดเทศบาล ที่ปฏิบัติงานดูแลงานพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยหัวหน้า |
| | คณะทำงาน |
| ๒.๒ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | คณะทำงาน |

๒.๓ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	คณะทำงาน
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	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูลและศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / กิจกรรม ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการ / กิจกรรมที่ส่วนราชการรับผิดชอบ ให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบวาระที่

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ทุกส่วนราชการพิจารณาโครงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒

ประธาน

มอบฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๔.๑ พิจารณาวិเคราะห์ 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..

ประธาน
 จึ่งเรียนมาเพื่อทราบ
 บุคลากรของเทศบาลยังขาดทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและ
 ตำแหน่งไม่รู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและหน้าที่ของตนเอง ส่วนในงานบริการ
 มีการจัดอบรมให้ทุกปี แต่ไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ จึ่งอยากให้
 งานพัฒนาบุคลากรจัดโครงการอบรมให้ครอบคลุมกับทุกตำแหน่งและ
 งานบริการ

เลขานุการฯ
 ตามที่ได้สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของ
 เทศบาลนครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง
 SWOT ขององค์กรว่าขาดความรู้หรือทักษะในด้านใดบ้าง เพื่อนำมาเป็น
 ข้อมูลในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม โดยให้ครบทุกตำแหน่งทุกสายงาน
 หรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด และให้มี

เนื้อหาสอดคล้องครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริการ ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการ
 บริการประชาชน
๔. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม

ซึ่งฝ่ายเลขฯ ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรในการจัดทำแผนพัฒนา
 บุคลากรประจำปี ๒๕๖๒ (ตามเอกสารแนบท้าย) เพื่อพิจารณาโครงการ

ประธาน
 จากรายละเอียดโครงการ/หลักสูตร ที่ฝ่ายเลขฯ ได้รวบรวม เห็นว่ามีโครงการ
 อบรมที่ครอบคลุมกับทุกส่วนราชการแล้ว จึ่งเห็นชอบในการจัดดำเนินการตามแผนงาน
 ที่กำหนดไว้

มติที่ประชุม
 เห็นชอบ

๔.๒ แผนดำเนินการจัดทำโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 ประจำปี ๒๕๖๒

ฝ่ายเลขฯ
 ขอรายงานสรุป โครงการหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการอบรม
 สัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ ประจำปี
 ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. หลักสูตร หลักธรรมาภิบาลและการป้องกันการปราบปรามทุจริตในภาครัฐ
๒. หลักสูตร การพัฒนาบ้านเมืองอย่างยั่งยืน

ฝ่ายเลขานุการ

ขอรายงานสรุป โครงการและหลักสูตรแผนพัฒนาบุคลากรการจัดทำโครงการ
อบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๒

๑. หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม
๒. หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของผู้ขับขึ้นท้องถนน
๓. หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร
๔. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
และรักษาความสงบ
๖. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการช่างและสาธารณูปโภค
๗. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการคลัง
๘. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น
๙. หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรงานทะเบียนราษฎรและ
บัตรประจำตัวประชาชน

ประธาน

ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ทางคณะกรรมการได้พิจารณาเห็นว่า ในงบประมาณนี้จะมีการจัดการเลือกตั้ง
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จึงเห็นควรงดการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และให้งานพัฒนา
ดำเนินการอบรมภายในให้ครอบคลุมทุกหลักสูตร หากมีบุคลากรท่านใดมีความ
ประสงค์จะขออนุญาตเข้าร่วมอบรมกับสถาบันอื่นๆ ให้ทำเรื่องเสนอเพื่อให้พิจารณา
เป็นรายๆ และให้ตรงกับสายงานของท่าน หากส่วนราชการใดมีความจำเป็นใน
การศึกษาดูงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้พิจารณาตามความ
เหมาะสม

ส่วนโครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้า
ส่วนราชการให้ดำเนินการจัดโครงการเป็นระยะๆ และดูความเหมาะสมของหลักสูตร
นั้นๆ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน ในการจัดโครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ให้ตรวจสอบระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบทุก
ครั้ง

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุม ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จดยางานการประชุม

(นายอิทธิกร เสมสวน)

หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร

แผนดำเนินการงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากแฉะ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๑ โครงการอบรมสัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ						
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน
๑.๑	หลักสูตร ทัศนศึกษามหาวิทยาลัยและการป้องกันปราบปรามทุจริตในภาครัฐ	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันการทุจริตที่เกิดขึ้นในระบบราชการ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๑.๒	หลักสูตร การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม/ศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร						
ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	หน่วยงาน
๒.๑	หลักสูตร การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานสารบรรณ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร
๒.๒	หลักสูตร การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบของผู้ขึ้นชั้นท้องถนน	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ	บุคลากรเทศบาล ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เพิ่มศักยภาพและมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากน้ำ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๓	หลักสูตร การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร	เพื่อสร้างสัมพันธภาพ ในการทำงานร่วมกัน ในองค์กรและความ สามัคคี	ผู้บริหาร / สมาชิก พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๕	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบ	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๖	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการช่างและสาธารณูปโภค	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๗	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคลัง	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	
๒.๘	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี ปัจจุบัน	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร	

แผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
๒.๙	หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการทะเบียนราษฎรและ บัตรประจำตัวประชาชน	เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนา ประสิทธิภาพในการ ทำงาน	พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานทั่วไป	เพิ่มศักยภาพและ มีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตรมากยิ่งขึ้น	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายในปี งบประมาณ	สำนักปลัดเทศบาล งานพัฒนาบุคลากร

แผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ลำดับ	โครงการ / หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา	หน่วยงาน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานการช่าง							
๑	โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรงานสวนสาธารณะ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานการดูแลสวนสาธารณะ	บุคลากรงานสวนสาธารณะ สำนักงานการช่าง	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรมให้ความรู้	เดือนกุมภาพันธ์	สำนักงานการช่าง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา

๑	โครงการนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสามารถผลิตนวัตกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	บุคลากรด้านการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรมเชิงปฏิบัติการ	เดือนตุลาคม	กองการศึกษา
๒	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรด้านการศึกษา	บุคลากรด้านการศึกษา	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายใน ปีงบประมาณ	กองการศึกษา
หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการศึกษา							
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาความรู้การใช้คอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ทักษะ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	บุคลากรเทศบาล	ผู้เข้ารับการอบรม	อบรม ศึกษาดูงาน	ภายใน ปีงบประมาณ	กองวิชาการฯ