



ประกาศเมืองพัทยา

เรื่อง ให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเมืองพัทยาได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาดังกล่าวแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น จึงประกาศให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ดังมีรายละเอียดตามเอกสารท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

พลตำรวจตรี

(อนันต์ เจริญชาศรี)

นายกเมืองพัทยา



แผนการพัฒนางานพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เมืองพัทยา

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ กำหนดให้เมืองพัทยาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน และพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่ได้เข้าปฏิบัติงานแล้วทุกตำแหน่งรวมทั้งผู้ที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งพนักงานเมืองพัทยาในที่นี้หมายความรวมถึงพนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างด้วย ทั้งนี้ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ทุกรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยาแล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาให้ความเห็นชอบให้เมืองพัทยาประกาศใช้บังคับต่อไป ดังนั้น เมืองพัทยาจึงได้มีคำสั่งที่ ๑๕๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาขึ้นเพื่อจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามวงรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาลงฉบับนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาได้จัดทำขึ้นโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา นโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยารวมทั้งแนวทางการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และเมืองพัทยาได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาลงฉบับนี้จะเป็นกรอบทิศทางที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ประกาศเมืองพัทยา เรื่อง ให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ค
หลักการและเหตุผล	1
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก	๔
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
หลักสูตรการพัฒนา	๗
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๐
การติดตามและประเมินผล	๑๒
บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา 3 ปี	1๔
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๒๓



ประกาศเมืองพัทยา
เรื่อง ให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และเมืองพัทยาได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาดังกล่าวแล้วในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น จึงประกาศให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ดังมีรายละเอียดตามเอกสารท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ **อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย** เมืองพัทยาได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาลนาเกลือเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.๒๕๒๑ เดิมมีการบริหารงานพิเศษรูปแบบผู้จัดการเมือง(City Manager) ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ.๒๕๔๒ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารของเมืองพัทยาเป็นแบบนายกเมืองพัทยาและสมาชิกสภาเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เมืองพัทยานอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา งานของเมืองพัทยาจัดเป็นงานราชการที่ต้องดูแลความเป็นอยู่และจัดบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของเมืองพัทยา โดยมีเป้าหมายหลัก คือ มุ่งเน้นให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในบริการทุกด้านของเมืองพัทยาให้มากที่สุด ประกอบกับลักษณะเฉพาะของเมืองพัทยาที่เป็นเมืองท่องเที่ยว จึงมีภาระหน้าที่ขยายกว้างออกไปถึงการให้บริการที่ดีแก่นักท่องเที่ยวด้วย

๑.๒ **หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี** ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (มาตรา ๑๑)

๑.๓ **ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น** คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นมาตรฐานแนวทางการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สูงสุดของประชาชน โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๔ **แผนพัฒนาเมืองพัทยา ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๔)** ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเมืองพัทยาไว้ ดังนี้

๑.๔.๑ วิสัยทัศน์เมืองพัทยา “นครศูนย์กลางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน ยั่งยืนและน่าอยู่สำหรับทุกคน” เพื่อให้ส่วนราชการของเมืองพัทยาดำเนินการบรรลุนโยบายวิสัยทัศน์ข้างต้น เมืองพัทยาได้ กำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการเมืองพัทยาให้เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ “เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านบริหารจัดการด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ประชาชนมีส่วนร่วม และได้รับการด้วยความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ”

๑.๔.๒ พันธกิจ (Mission) ของเมืองพัทยา เมืองพัทยามีพันธกิจที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) พัฒนาเมืองน่าอยู่และยั่งยืนครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งแวดล้อม
- ๒) เสริมสร้างขีดความสามารถของเมืองพัทยาสู่การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐาน และเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงในภูมิภาค
- ๓) พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตของประชากรโดยการมีส่วนร่วม และเป็นธรรม

๑.๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยา เมืองพัทยาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพัทยาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

- ๑) เสริมสร้างศักยภาพการรองรับอย่างยั่งยืนของพัทยามหานครสู่การเป็นเมืองน่าอยู่ของทุกคน (Customer)
- ๒) พัฒนาสู่การเป็นเมืองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวระดับโลก และมหานครศูนย์กลางภูมิภาค (Innovation)
- ๓) พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง (Human/Social Capital)
- ๔) เสริมสร้างการบูรณาการการพัฒนากับหน่วยงาน องค์กร และท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง (Internal process)
- ๕) เสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Internal process)

สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง(Human/Social Capital) และยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Internal process)

๑.๕ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ส่วนที่ ๔ กำหนดให้เมืองพัทยามีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา สรุปได้ดังนี้

๑.๕.๑ พนักงานเมืองพัทยาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเมืองพัทยาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเมืองพัทยาที่ดี รวมทั้งความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (ข้อ ๒๘๑-๒๘๒)

๑.๕.๒ พนักงานเมืองพัทยาที่ได้เข้าปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชามาก่อนและผู้ที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๒๘๗-๒๘๘) โดยให้พัฒนาทั้ง ๕ ด้าน คือ

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (ข้อ ๒๙๐)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาข้างต้น ยังได้กำหนดให้เมืองพัทยาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาภายในกำหนดรอบระยะเวลา ๓ ปี และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ประกาศใช้ โดยให้พนักงานเมืองพัทยาทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเมืองพัทยาจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ ๒๙๒ , ข้อ ๒๙๖) ทั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ข้อ ๒๙๔) และให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาขึ้น เพื่อดำเนินการดังกล่าว (ข้อ ๒๙๓) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเมืองพัทยา | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดเมืองพัทยาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๑.๖ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เมืองพัทยาได้เสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาโดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรของเมืองพัทยาไว้ตามโครงสร้างส่วนราชการของเมืองพัทยา โดยเป็นตำแหน่งพนักงานเมืองพัทยา ๖๐๒ อัตรา พนักงานครูเมืองพัทยา ๕๖๒ อัตราลูกจ้างประจำ ๑๔๐ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑,๕๕๖ อัตรา รวมมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒,๘๖๐ อัตรา (รวมพนักงานครูเมืองพัทยาและภารโรง) ซึ่งเมืองพัทยาจะต้องพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาดังกล่าว ทุกคนที่ครองตำแหน่งในวงรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว

๑.๗ ความคาดหวังของประชาชนต่อบุคลากรของเมืองพัทยา

เดิมคนทั่วไปรู้จักกันดีว่าเมืองพัทยามีชายหาดที่สวยงามเป็นสถานที่ท่องเที่ยวทางทะเลระดับโลก ในปัจจุบันเมืองพัทยามีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วกลายเป็นเมืองศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจด้านการค้า การลงทุน การบริการ การกีฬา การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การสื่อสารและโทรคมนาคม ดังจะเห็นได้จากจำนวนอาคารบ้านเรือน สถานประกอบการมีความหนาแน่นมากขึ้น การจราจรติดขัดมากขึ้น อัตราการเพิ่มขึ้น

ของประชากรและนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาในเมืองพัทยามีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้ภาระหน้าที่ของเมืองพัทยามีมากขึ้นตามลำดับ ประกอบกับกระแสการปฏิรูประบบราชการทำให้แนวคิดความคาดหวังของประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะจากเมืองพัทยามีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปจากเดิมในด้านต่างๆ ดังนี้

(๑) วัฒนธรรมองค์กรได้เปลี่ยนแปลงเป็นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง มีความรอบรู้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ในจุดเดียวและมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

(๒) ระบบการทำงานของข้าราชการจะต้องมีความโปร่งใส มีโอกาสถูกตรวจสอบการทำงานได้มากขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(๓) การปฏิบัติงานของข้าราชการจะมุ่งเน้นประสิทธิภาพที่มีรูปธรรม สามารถวัดผลได้และเป็นการบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Based Management)

(๔) วิธีการปฏิบัติงานเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมจากกลุ่มคนในระดับต่างๆ ของสังคมมากขึ้น ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นกรอบในการบริหารราชการ

(๕) การบริหารงานจะมุ่งเน้นการทำงานรูปแบบที่เป็นองค์รวมมากขึ้น และการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วและทันเหตุการณ์

จากอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายการบริหาร แผนพัฒนาเมืองพัทยา แผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา สภาพแวดล้อมของเมืองพัทยามีการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งแนวคิดและความคาดหวังของประชาชนข้างต้น เมืองพัทยาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของบุคลากรเมืองพัทยา โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้งานของเมืองพัทยาดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายเมืองพัทยา จึงจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาดังกล่าว

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก(SWOT)

เมืองพัทยาได้วิเคราะห์องค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร(SWOT Analysis) โดยการวิเคราะห์และประเมินองค์กรด้านการบริหารงานบุคคลว่ามีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส(Opportunities) และอุปสรรค (Threats) อย่างไร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ทางการทำงานต่อไป

จุดแข็ง(Strengths)

๑) มีอำนาจในการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยสายการบังคับบัญชาด้านการบริหารงานบุคคลขึ้นกับปลัดเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยาโดยตรง

๒) การติดต่อประสานงานแนวราบสามารถประสานงานและต่อรองกับหน่วยงานอื่นได้โดยอิสระ

๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความมีตั้งใจที่จะทำงาน

๔) มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน

๕) มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงาน

๖) มีการแบ่งและมอบหมายหน้าที่ภายในหน่วยงาน ทำให้การบริหารจัดการภายในมีระบบ และมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

๗) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคล สามารถพิจารณาถ้อยแถลงและให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร

จุดอ่อน(Weakness)

- ๑) บุคลากรยังขาดการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ขาดการ Training เรื่องระเบียบกฎหมาย
- ๒) มีบุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ กับปริมาณและภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- ๓) บุคลากรของเมืองพัทยามีหลายสายงาน แต่ละสายงานมีจำนวนไม่มากพอที่จะจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมในคราวเดียวกัน
- ๔) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในระบบบริหารงานบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๕) ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดและรอบคอบในเรื่องระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลและวินัย ซึ่งบุคลากรบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านงานระเบียบและกฎหมายค่อนข้างน้อย ทำให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจบางเรื่องผิดพลาด

โอกาส(Opportunities)

- ๑) เมืองพัทยามีอำนาจกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น
- ๒) เมืองพัทยามีรายได้เพียงพอที่สามารถจัดสรรเป็นงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้
- ๓) ที่ตั้งของเมืองพัทยาอยู่ไม่ไกลจากแหล่งการเรียนรู้ของประเทศ และมีการคมนาคมที่ดีสามารถเดินทางได้สะดวกรวดเร็ว
- ๔) ปัจจุบันบุคลากรของเมืองพัทยาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้จากระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ได้ง่าย

อุปสรรค(Threats)

- ๑) การสรรหาบุคลากรเฉพาะตำแหน่งทำได้ยาก เนื่องจากติดขัดเรื่องระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการ ทำให้ประสบปัญหาในการที่จะสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน และไม่ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แท้จริงมาปฏิบัติงาน
- ๒) ปัญหาการเข้า-ออก ของบุคลากรบ่อยครั้ง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นพนักงานจ้างเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญแล้ว และได้รับโอกาสที่ดีกว่า หรือมั่นคงกว่าจากหน่วยงานอื่นก็มักจะลาออก ซึ่งการที่จะฝึกฝนให้พนักงานเรียนรู้งานจนเกิดความชำนาญ ต้องใช้เวลาและงบประมาณ การเปลี่ยนงานบ่อยทำให้งานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องต้องหยุดชะงักลง
- ๓) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยาอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.กลางกำหนด จึงขาดความเป็นอิสระที่จะดำเนินการนอกกรอบหลักเกณฑ์ดังกล่าว
- ๔) ปริมาณงาน และภารกิจ มีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
- ๕) บุคลากรของเมืองพัทยายังขาดความมีระเบียบวินัย ปล่อยละเลหย่น้ำที่

จากข้อมูลข้างต้นนำมาทำ SWOT MATRIX เพื่อหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ ดังนี้

นอก / \ ใน	S	W
O	SO (เชิงรุก)	WO (พัฒนาภายใน)
T	ST (ปรับภายนอก)	WT ถอย/ตั้งรับ

จากการทำ SWOT MATRIX สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรเมือง
พญาได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรของเมืองพญา

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การดำเนินการทางวินัยเพื่อการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการรักษาวินัยของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพญา

กลยุทธ์ที่ ๖ ใช้ระบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้านคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการให้บริการด้านประโยชน์และสวัสดิการ พนักงาน

กลยุทธ์ที่ ๘ บริหารจัดการด้านประโยชน์และสวัสดิการพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพญา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์
และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของเมืองพญา ซึ่งได้แก่ พนักงานเมืองพญา พนักงานครูเมืองพญา ลูกจ้าง
ประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ ผู้ได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่
รวมทั้งผู้ที่โอนมาเป็นพนักงานเมืองพญา ได้เรียนรู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ รู้ระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการ ฐานนโยบายของราชการและนโยบายของเมืองพญา เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน และรู้แนวทางการ
ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.ท. หรือเมืองพญากำหนด

(๒) เพื่อให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรเมืองพญาและผู้บังคับ
บัญชาของบุคลากรเมืองพญาทุกตำแหน่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อันจะทำให้งาน
ของทุกส่วนราชการประสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้ภารกิจของ
เมืองพญาบรรลุเป้าหมาย

(๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรของเมืองพญาให้เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ มีความพร้อมในการให้บริการ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๔) เพื่อพัฒนาระดับขีดความสามารถของบุคลากรเมืองพญาให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง
มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ทันเหตุการณ์
ภายใต้สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งของตน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล

(๕) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของเมืองพญาเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรงและมีจิตใจที่สมบูรณ์
มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

(๖) เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหารเมืองพญา สมาชิกสภาเมืองพญาและบุคลากรของ
เมืองพญามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถร่วมกันบริหารงานและปฏิบัติงานได้อย่างประสานสอดคล้อง
เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๓.๒ เป้าหมายการพัฒนา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเมืองพัทยา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของบุคลากรเมืองพัทยา จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ จะจัดให้บุคลากรของเมืองพัทยาทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรภายในรอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยจะจัดการปฐมนิเทศ จัดฝึกอบรม จัดการสัมมนา จัดการศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดการสอนงาน ให้คำปรึกษาหรือดำเนินการอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้จำนวนคนตามที่กำหนด ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่แนบท้าย

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเมืองพัทยา ทั้งผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ผู้ที่ได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่ และผู้ที่ได้อิโณมาปฏิบัติราชการที่เมืองพัทยา ให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยจะกำหนดให้มีการประเมินผลตามตัวชี้วัด (KPI) ที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบผลที่ได้รับแล้วนำมาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่องในโอกาสต่อไป

๔. หลักสูตรการพัฒนา

แผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาไว้ ๖ ด้าน ดังนี้

- (๑) หลักสูตรด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - การปฐมนิเทศบุคลากรเมืองพัทยาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่
- (๒) หลักสูตรด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - การฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา
- (๓) หลักสูตรด้านการพัฒนาร่างกายจิตใจและสังคม
 - การฝึกอบรมเสริมสร้างสุขภาพและศึกษาดูงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา
- (๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน
- (๕) หลักสูตรด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - การฝึกอบรมในสายงานผู้ปฏิบัติตำแหน่งต่างๆ
 - การฝึกอบรมในสายงานนักบริหารตำแหน่งต่าง ๆ
- (๖) หลักสูตรด้านการบริหาร
 - การสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

หลักสูตรการอบรมข้างต้นตาม (๑) (๒) และ (๓) เมืองพัทยาจะเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง ส่วนหลักสูตรตาม (๔) (๕) หรือ (๖) เมืองพัทยาอาจดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรของเมืองพัทยาเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สำนักงาน ก.ท. สถาบัน หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมขึ้น

๕. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๕.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา

เมืองพัทยาจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาเอง หรือมอบหมายสำนักงาน ก.ท. สถาบันหรือหน่วยงานอื่นดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกันโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความจำเป็นหรือเหมาะสม ดังนี้

๕.๑.๑ การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมในระยะแรกของการเข้ารับราชการใหม่ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของเมืองพัทยามีอย่างไร ผู้บริหารและสายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างไร มีการประสานงานอย่างไร เพื่อให้ทราบลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถปรับตัวให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๒ การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้(Knowledge) ความเข้าใจ(Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ(Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร ตลอดจนให้เกิดทักษะ(Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลในงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตของเมืองพัทยาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับมือกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น ๓ ระดับ คือ

๕.๑.๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมระดับต้น สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรหรือเมื่อสมควรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยจัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมในการทำงานด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริงในที่ทำงาน การสาธิตให้ดูการฝึกสอน โดยจำลองสภาพการปฏิบัติงานจริง ให้ฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด หรือฝึกงานโดยให้เป็นลูกมือ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

๑) การจัดฝึกอบรมเอง โดยการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการฝึกอบรม และจัดทำโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา โดยกำหนดเป็นหลักสูตรของสายงานวิชาชีพที่แตกต่างกัน และเชิญบุคคลภายนอกหรือภายในที่ความรู้ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นวิทยากร

๒) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่น

๕.๑.๒.๒ การฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เป็นการฝึกอบรมระดับกลาง สำหรับผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูงและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะฝึกอบรมในด้านทักษะของการบริหาร ทักษะการทำงานโดยเฉพาะ การปรับปรุงเฉพาะหน้าที่ทางด้านเทคนิคต่างๆ และมนุษยสัมพันธ์ อันได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การบังคับบัญชา การควบคุมทางวินัย การแนะนำปรึกษา ฯลฯ โดยใช้วิธีการบรรยาย การนำอภิปราย การให้อำนาจเพิ่มเติม การฝึกปฏิบัติจริง การหมุนเวียนการทดลองปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

๕.๑.๒.๓ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารหรือการพัฒนานักบริหาร โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมความรู้ความชำนาญและทัศนคติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและหลักมนุษยสัมพันธ์ ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในความคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวินิจฉัยสั่งการ และมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการฝึกอบรมมี ๒ วิธี คือ

๑) วิธีปฏิบัติภายในองค์กร เช่น มีการสอนแนะนำเป็นรายบุคคล การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชั่วคราว หรือการแต่งตั้งให้เข้าร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ

๒) วิธีการส่งไปพัฒนานักบริหารนอกองค์กร ได้แก่ การส่งไปเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่ผู้บริหารเป็นระยะเวลาหนึ่ง

๕.๑.๓ การศึกษาหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีการนำผู้รับการฝึกอบรมไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความคิดในเชิงเปรียบเทียบ และเห็นตัวอย่างในด้านการดำเนินงานในสถานที่ ภาวะต่างๆ กัน เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ตนสังกัด

๕.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เป็นการร่วมกันพิจารณาปรึกษาหารือหรือแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยเป็นการร่วมกันวางแผนและรวบรวมความคิดซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

๕.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้บุคลากรของเมืองพัทยามีการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าสายอาชีพและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การบริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา

ในการดำเนินการข้างต้น เมืองพัทยาจะใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการทำงานแบบผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ได้แก่

- เพิ่มความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตเพื่อติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานได้เอง

- เพิ่มความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

- เพิ่มความสามารถในการคิดวิเคราะห์ จากข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว เพื่อสร้างทางเลือกเชิงนโยบายให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

- มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม มีประสบการณ์ ไหวพริบปฏิภาณ และความเชี่ยวชาญพิเศษ

- มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การสนทนาที่สร้างสรรค์ รู้จักอดทน อดกลั้น เพื่อผลงานที่ตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง

๕.๒.๒ ส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากร โดยให้บุคลากรสับเปลี่ยนไปรับผิดชอบงานอื่นที่มีลักษณะงานในสายงานเดียวกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะและประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

๕.๒.๓ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ถูกต้อง มีความทันสมัย และสามารถปรับใช้ในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- มุ่งเน้นให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง มีระบบ มีวิธีการและสามารถนำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

- มุ่งเน้นบุคลากรทุกคนทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

- มุ่งเน้นการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๕.๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Development) ให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

- เพื่อเพิ่มความสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

- เพื่อกำหนดหลักสูตรความรู้ที่เหมาะสมในองค์กร ประกอบด้วย

ก. ทักษะในการทำงาน ได้แก่

- ความรู้ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ โครงสร้างงาน นโยบาย ระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ

- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

ข. ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบเพื่อช่วยในการตัดสินใจและการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ นโยบายรัฐบาล การพัฒนาประเทศ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของประเทศ ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ

ค. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

- พฤติกรรมภายในจิตใจ ได้แก่ ค่านิยม ทักษะคิดการให้บริการประชาชนจรรยาบรรณ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาความคิดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การสร้างความตระหนักและการสร้างจิตใต้สำนึกในด้านต่าง ๆ

- พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น ได้แก่ บุคลิกภาพที่ดีการเป็นหัวหน้าที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ

๕.๒.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเมืองพัทยา หรือรวบรวมไว้ที่หน่วยกลาง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

๕.๒.๖ ปรับปรุงวิธีการหาความต้องการฝึกอบรมบุคลากร ได้แก่

- การทดสอบสอบถาม
- การประเมินความต้องการที่จำเป็นจากผู้บังคับบัญชา และจากบุคลากรเมืองพัทยา
- กำหนดหลักสูตรและจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาประจำปี
- ประเมินการฝึกอบรม

๕.๒.๗ ปรับปรุงลักษณะการฝึกอบรม โดยเลือกใช้ให้มีความเหมาะสมทั้งวิธีการที่เน้นฝึกฝนในด้านที่ตรงกับความต้องการเหมาะสมกับระดับสถานะของผู้เข้ารับการพัฒนา และงบประมาณที่มีอยู่ ได้แก่

- การบรรยายให้ความรู้
- การประชุมอภิปรายแสดงความคิดเห็น
- การฝึกหัดหรือปฏิบัติจริง
- การสาธิต
- การฝึกอบรมที่ได้มีโอกาสทำงานหรือปฏิบัติงานเลียนแบบคล้ายของจริง (Simulation)
- การศึกษาดูงาน การเยี่ยมชมกิจการ
- การสัมมนานอกสถานที่
- การระดมสมอง (Brainstorming) ฯลฯ

๕.๒.๘ ส่งเสริมและใช้เทคนิคการสร้างบุคลากรของเมืองพัทยา ให้วุฒิภาวะ ทั้งด้านวุฒิภาวะทางปัญญา (IQ) วุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) และวุฒิภาวะในการเผชิญหน้ากับปัญหา (AQ)

๕.๒.๙ ส่งเสริมให้สร้างบุคลากรของเมืองพัทยาทหาแนวคิดและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๕.๓ ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา จะดำเนินการพัฒนาบุคลากร ภายในกำหนดระยะเวลาของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ รายละเอียดตามบัญชีสรุปโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่แนบท้าย

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นรูปธรรม เมืองพัทยาจะต้องดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเมืองพัทยา ๔ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔ และจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ พ.ศ.๒๕๖๒ และพ.ศ.๒๕๖๓ โดยจัดสรรและตั้งงบประมาณไว้(ประมาณการ) ในแผนงานสำหรับดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาในแต่ละปี ดังนี้

- (๑) โครงการฝึกอบรมการกู้ชีพทางน้ำการค้นหาผู้ประสบภัยทางทะเล(Sar : Search and Rescue) Beach guard การปฐมพยาบาลเบื้องต้น งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักปลัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท
- (๓) โครงการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานจ้าง ทั้งในและต่างประเทศ ฝ่ายกิจการสภาเมืองพัทยา งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๔) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๕) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนป้องกันภัยพิบัติ งบประมาณ ๔๕๐,๐๐๐ บาท
- (๖) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหาเสพติด งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๗) โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยา และบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๘) โครงการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๙) โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเมืองพัทยา งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๐) โครงการฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเมืองพัทยา งบประมาณ ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๑) โครงการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารงานบุคคลของบุคลากร เมืองพัทยา งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- (๑๒) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการคลัง และทัศนศึกษาดูงานของบุคลากรเมืองพัทยา งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๓) โครงการฝึกอบรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ของเมืองพัทยา ประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๔) โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านงานพัสดุ งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๕) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๖) โครงการอบรมสัมมนาคณะกรรมการประสานงานวิชาการการศึกษาระดับเมืองพัทยา (กปว.เมืองพัทยา) งบประมาณ ๒๕๐,๐๐๐ บาท
- (๑๗) โครงการพัฒนาทักษะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท
- (๑๘) โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท
- (๑๙) โครงการภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒๐) โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการพัฒนาแบบ EIS & GFE งบประมาณ ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการศึกษา งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท
- (๒๓) โครงการอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานครูเมืองพัทยาและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๔) โครงการพัฒนาครูพญา ๔.๐ (Model Teacher Pattaya ๔.๐) งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๕) โครงการฝึกซ้อมและทบทวนการให้บริการเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินอุบัติเหตุหมู่และสาธารณภัยรุนแรงและอัคคีภัยในโรงพยาบาลเมืองพัทยา งบประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๖) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริการด้านสาธารณสุข สู่หน่วยงานสุขภาวะต้นแบบของเมืองพัทยา งบประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๗) โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยา และบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม งบประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๘) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม งบประมาณ ๘๐๐,๐๐๐ บาท

(๒๙) โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและวิธีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๐) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๑) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านสาธารณสุขโรค งบประมาณ ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักการช่างสุขาภิบาล งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๓) โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและดับเพลิงขั้นต้น งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๗. การติดตามและประเมินผล

เมืองพัทยาจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของผู้รับการพัฒนา และพิจารณาใช้ประโยชน์จากระบบการประเมินผล ดังนี้

๗.๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการประเมินผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ซึ่งกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานมีกำหนด ๖ เดือน โดยให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานราชการให้ปฏิบัติและเป็นผู้ดูแลแนะนำสอนงานและมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่กำหนดคราวละ ๓ เดือน จำนวน ๒ ครั้ง โดยผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการประเมิน และหากผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ครั้ง ให้เสนอนายกเมืองพัทยาสั่งให้พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่หากไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้สั่งให้พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ถ้าคณะกรรมการไม่อาจให้คะแนนประเมินได้อย่างชัดเจน เนื่องจากมีเหตุตามที่กำหนด เช่น เจ็บป่วย ซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลากลอบบุตร เป็นต้น อาจให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการต่อไปอีก ๓ เดือน แล้วประเมินผลการทดลองรวมกับผลการทดลองเดิมได้ (ข้อ ๑๓๐-๑๔๐)

๗.๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเมืองพัทยารายบุคคล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา (ข้อ ๓๒๒-๓๓๓) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเมืองพัทยาและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดรายละเอียดวิธีการประเมินให้ถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน และนายกเมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม โดยให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีและให้นำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่นๆ อีกด้วย

๗.๓ การประเมินผลการฝึกอบรมหรือการสัมมนา ในการจัดการฝึกอบรมหรือการสัมมนา แต่ละหลักสูตร เมืองพัทยาจะจัดให้มีการประเมินผลความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ดังนี้

๗.๓.๑ การประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบก่อนการอบรม (pretest) และหลังการอบรม (posttest) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนา และนำมาพิจารณาความคุ้มค่าของการจัดอบรม ตลอดจนพิจารณาปรับปรุงการจัดอบรมครั้งต่อไป

๗.๓.๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยการใช้การสอบถามหรือสัมภาษณ์ เพื่อให้ความคิดเห็นเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการพัฒนา

๗.๓.๓ การติดตามผลจากหน่วยงานผู้จัดอบรม เป็นการติดตามผลการอบรมจากรายงานการจัดอบรมที่เป็นเอกสารในกรณีที่เมืองพัทยามอบหมายให้หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรม และเมืองพัทยาส่งบุคลากรเมืองพัทยาเข้ารับการอบรมด้วย

๗.๔ การรายงานผลการเข้ารับการอบรมสัมมนา ใช้ในกรณีที่เมืองพัทยาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาซึ่งหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดขึ้น โดยกำหนดให้ผู้เข้าอบรมสัมมนาจัดทำรายงานสรุปผลการอบรมหรือสัมมนาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหลังเสร็จสิ้นการอบรมภายใน ๗ วันทำการ เพื่อรับทราบสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมทั้งข้อคิดเห็น ข้อควรปฏิบัติ และอาจพิจารณาให้เผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวต่อไป

๗.๕. การตรวจสอบติดตามประเมินผล เมืองพัทยาจะจัดให้มีคณะกรรมการประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกเมืองพัทยา หรือรองนายกเมืองพัทยา | |
| ที่นายกเมืองพัทยามอบหมาย | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง | |
| ผู้อำนวยการสำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสามารถกำหนดวิธีการติดตามประเมินผลและให้คำแนะนำการดำเนินการตามแผนพัฒนาหรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง โดยให้ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากรมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติแต่ละปีของทุกส่วนราชการเมืองพัทยาที่ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ และจัดทำสรุปเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา แล้วให้คณะกรรมการเสนอผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่อนายกเมืองพัทยาเพื่อทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

.....

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการฝึกอบรมการกู้ชีพทางน้ำการค้นหาผู้ประสบภัยทางทะเล(Sar : Search and Rescue) Beach guard การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	- เพื่อเพิ่มศักยภาพในการกู้ชีพ กู้ภัยทางน้ำ ให้กับเจ้าหน้าที่กู้ภัยฯ เทศกิจ อปพร.ฯ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาสาสมัครผู้ประกอบการเรือ หรือบุคคลทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละ ตำแหน่ง)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- เกิดความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยวทางน้ำแก่นักท่องเที่ยวส่งผลดีต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวทางน้ำของเมืองพัทยาและสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักปลัดเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา นำความรู้มาพัฒนาศักยภาพให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้ พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์และสามารถปรับแนวคิดและมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงาน และบุคลากรเมืองพัทยาให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพ	- เพื่อพัฒนาสมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงาน และบุคลากรเมืองพัทยาให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านการบริหาร)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์และสามารถปรับแนวคิดและมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	- เพื่ออบรมให้ความรู้แก่พนักงานของส่วนรักษาความสงบฯให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละ ตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การปฏิบัติงานของส่วนรักษาความสงบฯมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๕	โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนป้องกันภัยพิบัติ	- เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่พนักงานสามัญ พนักงานจ้างของส่วนป้องกันภัยพิบัติให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหายาเสพติด	- เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ได้อย่างเหมาะสม	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาเสพติด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมือง พัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๗	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารพนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	- เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นไปในทางเดียวกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนัก ยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน	- เพื่อให้บุคลากรเมืองพัทยามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและในชีวิตประจำวัน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านคุณธรรมและจริยธรรม)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการ เจ้าหน้าที่	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตาม และ ประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๙	โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเมืองพัทยา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการเจ้าหน้าที่	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาผู้บริหารเมืองพัทยาพนักงานเมืองพัทยาในตำแหน่งบริหารและปฏิบัติงานให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล - เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง,ด้านการบริหาร)	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และสามารถปรับแนวคิดการบริหารงานได้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการเจ้าหน้าที่	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑	โครงการฝึกอบรม/สัมมนา และศึกษาดูงานด้านการบริหารงานบุคคลของบุคลากรเมืองพัทยา	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยามีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ แนวคิดใหม่ๆสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการเจ้าหน้าที่	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังและทัศนศึกษาดูงานของบุคลากรเมืองพัทยา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา - เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยามีศักยภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - สร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการคลัง	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๓	โครงการฝึกอบรมระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS ของเมืองพัทยา ประจำปี ๒๕๖๑	- เพื่อพัฒนาและอบรมทบทวนการปฏิบัติงานด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยาลูกจ้างจ้างเมืองพัทยา	ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา หรือฝึกอบรม(ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	-	-	- ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วในการเบิกจ่าย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการคลัง	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านงานพัสดุ	- เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ภายในเมืองพัทยามีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยาลูกจ้างจ้างเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ภายในเมืองพัทยามีการพัฒนาและทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการพัสดุและทรัพย์สิน	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	- เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารสถานศึกษาพนักงานครูเมืองพัทยาลูกจ้างครูเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๖	โครงการอบรมสัมมนา คณะกรรมการประสานงานวิชาการ การศึกษาระดับเมืองพัทยา (กปว.เมืองพัทยา)	- เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในฐานะ กปว.เมืองพัทยา - เพื่อเปิดโลกทัศน์ทางความคิดด้านการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา - เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเสริมสร้างคุณภาพงานวิชาการ การศึกษาระหว่าง กปว.	คณะกรรมการประสานงานวิชาการ การศึกษาเมืองพัทยา	ฝึกอบรม หรือสัมมนา (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	-	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	- กปว.ระดับเมืองพัทยา ได้รับการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑๗	โครงการพัฒนาทักษะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	- เพื่อให้ความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ด้านการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ ๒๑	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	- การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีคุณภาพยิ่งขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๘	โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ	- เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้ ให้สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา โรงเรียนและศูนย์พัฒนาฯ ทั้ง ๒ ศูนย์ โรงเรียน และศูนย์ละ ๔ คน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้และสนับสนุนเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้สามารถได้รับความรู้และอยู่ร่วมในสังคมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๙	โครงการภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา	- ครูและนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา และนักเรียนในสังกัด โรงเรียนเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านคุณธรรม และจริยธรรม)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- ครูและนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของ ภูมิปัญญาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๐	โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการพัฒนาแบบ EIS & GFE	- เพื่อพัฒนาการศึกษาของเมืองพัทยาให้มีคุณภาพ - เพื่อพัฒนาพนักงานครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ - เพื่อพัฒนาพนักงานครูให้มีทักษะในการใช้เครือข่าย Online ในการจัดการเรียน การสอน	พนักงานครูเมืองพัทยาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ - คณิตศาสตร์ - วิทยาศาสตร์ - คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๐๐ คน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- บุคลากรทางการศึกษาของเมืองพัทยามีคุณภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/ โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ และงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ	การติดตามและ ประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒๑	โครงการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการเพิ่มทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ สำหรับพนักงานครู และพนักงานจ้างสังกัด เมืองพัทยา	- เพื่ออบรมให้ความรู้ ฝึกทักษะด้านการฟัง การพูด การอ่าน - เพื่อเรียนรู้การนำ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ เรียนการสอน - เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอน รูปแบบใหม่ ๆ ในวิชาภาษา อังกฤษ	พนักงานครูเมืองพัทยา พนักงานจ้างสังกัด โรงเรียนเมืองพัทยา	สัมมนาเชิง ปฏิบัติการ (ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงาน ในแต่ละ ตำแหน่ง)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- พนักงานครูและ พนักงานจ้างสังกัดเมือง พัทยามีทักษะความ ชำนาญในการสอนวิชา ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - พนักงานครูและพนักงาน จ้างสังกัดเมืองพัทยา สามารถนำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ ในการจัดการ เรียน การสอน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - พนักงานครูและ พนักงานจ้างสังกัดเมือง พัทยามีเทคนิคการสอน รูปแบบใหม่ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๒	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สำนักงานการศึกษา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานครู พนักงานจ้างและลูกจ้าง ประจำที่เกี่ยวข้องทาง การศึกษา	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา พนักงานจ้างและ ลูกจ้างประจำที่เกี่ยวข้อง ทางการศึกษา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และ ทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละ ตำแหน่ง,ด้าน การบริหาร)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- บุคลากรสำนักงาน ศึกษาสามารถนำ ประสบการณ์ไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒๓	โครงการอบรมและ ศึกษาดูงานของ พนักงานครูเมืองพัทยา และบุคลากรทาง การศึกษา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ พนักงานครูเมืองพัทยาและ บุคลากรทางการศึกษาตาม มาตรฐานตำแหน่ง	พนักงานครูเมืองพัทยา และบุคลากรทาง การศึกษา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านคุณธรรม จริยธรรม,ด้าน ความรู้และ ทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ ละตำแหน่ง)	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	- ครูเมืองพัทยาและ บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ประสบการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒๔	โครงการพัฒนาครูพัทยา ๔.๐ (Model Teacher Pattaya ๔.๐)	- เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้บนฐานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา	อบรมเชิงปฏิบัติการ (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- บุคลากรทางการศึกษาของเมืองพัทยาสามารถให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๕	โครงการฝึกซ้อมและทบทวนการให้บริการเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินอุบัติเหตุหมู่และสาธารณภัยรุนแรงและอัคคีภัยในโรงพยาบาลเมืองพัทยา	- เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้ความสามารถเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินอุบัติเหตุหมู่และสาธารณภัยรุนแรง - เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินอัคคีภัยในโรงพยาบาล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องในโรงพยาบาลเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินและสาธารณภัยทางบกทางทะเลอัคคีภัยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ลดอัตราการตายการสูญเสียอวัยวะและภาวะแทรกซ้อนความรุนแรงจากอุบัติเหตุสาธารณภัยรุนแรงและอัคคีภัยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานสาธารณสุข	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริการด้านสาธารณสุขสู่หน่วยงานสุขภาพต้นแบบของเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านสาธารณสุขในการบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับพื้นที่เมืองพัทยา - เพื่อส่งเสริมกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้บุคลากรด้านสาธารณสุขนำไปสู่การลดความเสี่ยงการป้องกัน และ	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องในด้านสาธารณสุขจำนวน ๙๐ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาหรือฝึกอบรม (ด้านการพัฒนาร่างกายจิตใจและสังคม)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืนและขยายผลไปยังครอบครัวสังคมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานสาธารณสุข	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
		การเสริมสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุขมีดีสุขภาพ ภายใจ - เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและพัฒนาให้เป็นหน่วยงานต้นแบบองค์กรสุขภาพ						- เกิดประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานด้านบริการสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
๒๗	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม	- เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยาและพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆและสามารถนำประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักพัฒนาสังคม	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๘	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	- เพื่อส่งเสริมความรู้เพิ่มทักษะและสร้างขวัญกำลังใจความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยาและพนักงานจ้างสำนักสิ่งแวดล้อม	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	- บุคลากรมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและถูกหลักสุขาภิบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักสิ่งแวดล้อม	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๙	โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและวิธีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐	- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพรบ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยาพนักงานจ้างเมืองพัทยาและประชาชน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยาและประชาชนมีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ตาม	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
								หลักการแห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
๓๐	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	- เพื่อเสริมสร้างแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยวและพนักงานเมืองพัทยา ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรมีแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีความรู้และมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓๑	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านสาธารณูปโภค	- เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างดีเยี่ยม	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะ	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑,๒๐๐,๐๐๐	-	-	- บุคลากรสามารถพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการช่าง	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการช่างสุขาภิบาล	- เพื่อพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในสำนักการช่างสุขาภิบาลให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างของสำนักการช่างสุขาภิบาล	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การปฏิบัติงานด้านการระบายน้ำ การป้องกันน้ำท่วมและการบำบัดน้ำเสีย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจแนวความคิดรูปแบบในการนำยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเมืองพัทยาไปสู่การปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการช่างสุขาภิบาล	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๓๓	โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและดับเพลิงขั้นต้น	- เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ประกอบการ	พนักงานเมืองพัทยาลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และผู้ประกอบการ	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีศักยภาพและประสบการณ์ทำงานเพิ่มมากขึ้น มีวิสัยทัศน์มากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา