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

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี 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

คำสั่งเมืองพัทยา
ที่ ๑๕๑๖/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา
(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๙๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ประกอบด้วย

๑. พลตำรวจตรีอนันต์ เจริญชาศรี	นายกเมืองพัทยาp	ประธานกรรมการ
๒. พลตำรวจตรีบัณฑิต คุณจักร์	รองนายกเมืองพัทยา	กรรมการ
๓. นายวิเชียร พงษ์พานิช	รองนายกเมืองพัทยา	กรรมการ
๔. นายสุขวัฒน์ สุขสวัสดิ์	รองนายกเมืองพัทยา	กรรมการ
๕. นายอภิชาติ วีรปาล	รองนายกเมืองพัทยา	กรรมการ
๖. นายชนัฐพงศ์ ศรีวิเศษ	ปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๗. นายวุฒิพล เจริญผล	รองปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๘. นายสุธรรม เพ็ชรเกตุ	รองปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๙. นางสุภาพรณ์ เชิดชัยภูมิ	ผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุข	กรรมการ
๑๐. นายสุนทร สมประมัย	ผู้อำนวยการสำนักการช่าง	กรรมการ
๑๑. นางสาวพรรณี ลิ้มเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม	กรรมการ
๑๒. นายวิรัตน์ จิระศรีไพฑูรย์	ผู้อำนวยการสำนักการช่างสุขาภิบาล	กรรมการ
๑๓. นางอรวรา กรพินธุ์	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	กรรมการ
๑๔. นายสุธีร์ ทับหนองฮี	ผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๕. นายธีรศักดิ์ จตุพงษ์	รก.หัวหน้าสำนักปลัดเมืองพัทยา	กรรมการ
๑๖. นางสาวรสริน นิรันดร์สวัสดิ์	รก.ผู้อำนวยการสำนักการคลัง	กรรมการ
๑๗. นายนพสิทธิ์ชา ณ นคร	รก.ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	กรรมการ
๑๘. นายสุทธิศักดิ์ เจริญเรืองทรัพย์	รก.ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๑๙. นายชวลิต ประดิษฐพฤกษ์	รก.ผู้อำนวยการสำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	กรรมการ
๒๐. นางน้ำผึ้ง ชาลีชาติ	ผู้อำนวยการกองการพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๒๑. นายชาลี ดวงดารา	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ
๒๒. นางฉัตรฤดี ทิมกระจ่าง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร	เลขานุการ
๒๓. นางสาวจิตรา สากร	หัวหน้าฝ่ายสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

/มีหน้าที่...

มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแนวทางของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา และให้รายงานผลการดำเนินการให้นายกเมืองพัทยาทราบ เพื่อนำเสนอ ก.เมืองพัทยา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

พลตำรวจตรี

(อนันต์ เจริญชาศรี)

นายกเมืองพัทยา

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่
เมืองพัทยา

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ กำหนดให้เมืองพัทยาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน และพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาที่ได้เข้าปฏิบัติงานแล้วทุกตำแหน่งรวมทั้งผู้ที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ซึ่งพนักงานเมืองพัทยาในที่นี้หมายความรวมไปถึงพนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างด้วย ทั้งนี้ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาทุกรอบระยะเวลา 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

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาฉบับนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาได้จัดทำขึ้นโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา นโยบายการบริหารงานของเมืองพัทยา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และเมืองพัทยาได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาฉบับนี้จะเป็นกรอบทิศทางที่เหมาะสมและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา

๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ประกาศเมืองพัทยา เรื่อง ให้ใช้แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	ค
หลักการและเหตุผล	๑
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก	๔
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๖
หลักสูตรการพัฒนา	๗
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๗
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๐
การติดตามและประเมินผล	๑๒
บัญชีสรุปโครงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี	๑๔
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	๒๓

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

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ให้เมืองพัทยาแต่งตั้งคณะกรรมการและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี 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 ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นมาตรฐานแนวทางในการพัฒนา 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" เพื่อให้ส่วนราชการของเมืองพัทยาบริหารงานบรรลุวิสัยทัศน์ข้างต้น เมืองพัทยาได้กำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการเมืองพัทยาให้เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ "เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านบริหารจัดการด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ประชาชนมีส่วนร่วม และได้รับบริการด้วยความรวดเร็ว 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)

สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาได้กำหนดไว้ใน**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตประชากรอย่างต่อเนื่อง(Human/Social Capital)** และ**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างศักยภาพองค์กรสู่การบริหารจัดการเมืองระดับมหานคร และการเป็นศูนย์กลางภูมิภาค (Internal process)**

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

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

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

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป 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 ได้แก่การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (ข้อ ๒๙๐)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาข้างต้น ยังได้กำหนดให้เมืองพัทยาจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาภายในกำหนดรอบระยะทุก ๓ ปี และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาประกาศใช้ โดยให้พนักงานเมืองพัทยาทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเมืองพัทยาจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะ ทัศนคติที่ดี 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 ได้กำหนดกรอบอัตราตำแหน่งบุคลากรของเมืองพัทยาไว้ตามโครงสร้างส่วนราชการของเมืองพัทยา โดยเป็นตำแหน่งพนักงานเมืองพัทยา ๖๐๒ อัตรา พนักงานครูเมืองพัทยา ๕๖๒ อัตราลูกจ้างประจำ ๑๔๐ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑,๕๕๖ อัตรา รวมมีกรอบอัตราตำแหน่งทั้งสิ้น 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 ประกอบกับกระแสการปฏิรูประบบราชการทำให้แนวคิดความคาดหวังของประชาชนมีความต้องการบริการสาธารณะจากเมืองพัทยาที่มีประสิทธิภาพ 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 สภาพแวดล้อมของเมืองพัทยาที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งแนวคิดและความคาดหวังของประชาชนข้างต้น เมืองพัทยาจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทของบุคลากรเมืองพัทยา โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทุกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถ มีทักษะ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้งานของเมืองพัทยาดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายเมืองพัทยาจึงจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาดังกล่าว

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก(SWOT)

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

จุดแข็ง(Strengths)

๑) มีอำนาจในการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยสายการบังคับบัญชาด้านการบริหารงานบุคคลขึ้นกับปลัดเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยาโดยตรง

๒) การติดต่อประสานงานแนวราบสามารถประสานงานและต่อรองกับหน่วยงานอื่นได้โดยอิสระ

๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความมีตั้งใจที่จะทำงาน

๔) มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน

๕) มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงาน

๖) มีการแบ่งและมอบหมายหน้าที่ภายในหน่วยงาน ทำให้การบริหารจัดการภายในมีระบบและมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

๗) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาเรื่องการบริหารงานบุคคลสามารถพิจารณากลั่นกรองและให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร

จุดอ่อน(Weakness)

๑) บุคลากรยังขาดการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ขาดการ Training เรื่องระเบียบกฎหมาย

๒) มีบุคลากรที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ กับปริมาณและภารกิจที่เพิ่มขึ้น

๓) บุคลากรของเมืองพัทยามีหลายสายงาน แต่ละสายงานมีจำนวนไม่มากพอที่จะจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมในคราวเดียวกัน

๔) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในระบบบริหารงานบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕) ลักษณะงานเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดและรอบครอบในเรื่องระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลและวินัย ซึ่งบุคลากรบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านงานระเบียบและกฎหมายค่อนข้างน้อย ทำให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจบางเรื่องผิดพลาด

โอกาส(Opportunities)

๑) เมืองพัทยามีอำนาจกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

๒) เมืองพัทยามีรายได้เพียงพอที่สามารถจัดสรรเป็นงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรได้

๓) ที่ตั้งของเมืองพัทยาอยู่ไม่ไกลจากแหล่งการเรียนรู้ของประเทศ และมีการคมนาคมที่ดีสามารถเดินทางได้สะดวกรวดเร็ว

๔) ปัจจุบันบุคลากรของเมืองพัทยาสามารถเข้าถึงการเรียนรู้จากระบบสารสนเทศอิเลคทรอนิกส์ได้ง่าย

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 มีการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้บุคลการต้องอยู่ปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

๕) บุคลากรของเมืองพัทยายังขาดความมีระเบียบวินัย ปล่อยละเลยหน้าที่

จากข้อมูลข้างต้นนำมาทำ SWOT MATRIX เพื่อหากลยุทธ์ที่เหมาะสมได้ ดังนี้

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

จากการทำ SWOT MATRIX สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การดำเนินการทางวินัยเพื่อการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๕ การส่งเสริมการรักษาวินัยของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา

กลยุทธ์ที่ ๖ ใช้ระบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริม สนับสนุนพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างด้านคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการให้บริการด้านประโยชน์และสวัสดิการ พนักงาน

กลยุทธ์ที่ ๘ บริหารจัดการด้านประโยชน์และสวัสดิการพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ซึ่งได้แก่ พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ ผู้ได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งผู้ที่โอนมาเป็นพนักงานเมืองพัทยา ได้เรียนรู้หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ รู้นโยบายของราชการและนโยบายของเมืองพัทยา เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน และรู้แนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.ท. หรือเมืองพัทยากำหนด

(๒) เพื่อให้หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาและผู้บังคับบัญชาของบุคลากรเมืองพัทยาทุกตำแหน่งใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อันจะทำให้งานของทุกส่วนราชการประสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้ภารกิจของเมืองพัทยาบรรลุเป้าหมาย

(๓) เพื่อพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาให้เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ มีความพร้อมในการให้บริการ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดหลักประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

(๔) เพื่อพัฒนายกระดับขีดความสามารถของบุคลากรเมืองพัทยาให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์อย่างเพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ทันเหตุการณ์ภายใต้สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีประสิทธิผล

(๕) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรของเมืองพัทยาเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรงและมีจิตใจที่สมบูรณ์ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

(๖) เพื่อส่งเสริมให้คณะผู้บริหารเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยาและบุคลากรของเมืองพัทยามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถร่วมกันบริหารงานและปฏิบัติงานได้อย่างประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

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 และผู้ที่ได้โอนมาปฏิบัติราชการที่เมืองพัทยา 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
- การฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลการสังกัดเมืองพัทยา

(๓) หลักสูตรด้านการพัฒนาร่างกายจิตใจและสังคม
- การฝึกอบรมเสริมสร้างสุขภาพและศึกษาดูงานของบุคลการสังกัดเมืองพัทยา

(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 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวมีหน้าที่ของเมืองพัทยามีอย่างไร ผู้บริหารและสายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร มีระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างไร มีการประสานงานอย่างไร เพื่อให้ทราบลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถปรับตัวให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๒ การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความรู้(Knowledge) ความเข้าใจ(Understanding) ในการปฏิบัติงาน ให้มีทัศนคติ(Attitude) ทีดีต่องานต่อผู้บริหารและองค์การ ตลอดจนให้เกิดทักษะ(Skill) ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลในงาน และเพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรไว้รองรับความเจริญเติบโตของเมืองพัทยาที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว หรือเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพปัญหาอันอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยแบ่งการฝึกอบรมเป็น ๓ ระดับ คือ

๕.๑.๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมระดับต้นสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควรหรือเมื่อสมควรจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยจัดฝึกอบรมเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการทำงานด้วยการลงมือปฏิบัติงานจริงในที่ทำงาน การสาธิตให้ดูการฝึกสอนโดยจำลองสภาพการปฏิบัติงานจริง ให้ฝึกปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด หรือฝึกงานโดยให้เป็นลูกมือ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

๑) การจัดฝึกอบรมเอง โดยการตั้งงบประมาณไว้สำหรับการฝึกอบรม และจัดทำโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา โดยกำหนดเป็นหลักสูตรของสายงานวิชาชีพที่แตกต่างกันและเชิญบุคคลภายนอกหรือภายในที่ความรู้ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นวิทยากร

๒) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่น

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

๕.๑.๒.๓ การฝึกอบรมระดับผู้บริหารหรือการพัฒนานักบริหาร โดยมุ่งเน้นเพิ่มเติมความรู้ความชำนาญและทัศนคติให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและหลักมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น มีทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในความคิดแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวินิจฉัยสั่งการ และมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหรือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการฝึกอบรมมี ๒ วิธี คือ

๑) วิธีปฏิบัติภายในองค์กร เช่น มีการสอนแนะนำเป็นรายบุคคล การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชั่วคราว หรือการแต่งตั้งให้เข้าร่วมในคณะกรรมการต่าง ๆ

๒) วิธีการส่งไปพัฒนานักบริหารนอกองค์กร ได้แก่ การส่งไปเข้าฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้แก่นักบริหารเป็นระยะเวลาหนึ่ง

๕.๑.๓ การศึกษาหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีการนำผู้รับการฝึกอบรมไปดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความคิดในเชิงเปรียบเทียบ และเห็นตัวอย่างในด้านการดำเนินงานในสถานที่ ละสภาวะต่างๆ กัน เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาในหน่วยงานที่ตนสังกัด

๕.๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา เป็นการร่วมกันพิจารณาปรึกษา หารือหรือแสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยเป็นการร่วมกันวางแผนและรวบรวมความคิดซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

๕.๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้บุคลากรกรของเมืองพัทยามีการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าสายอาชีพและเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดี ยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การบริการและการอำนวยความสะดวกต่อประชาชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๒ รูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา

ในการดำเนินการข้างต้น เมืองพัทยาจะใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๕.๒.๑ ส่งเสริมการทำงานแบบผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ได้แก่

- เพิ่มความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อให้ทำงานได้เบ็ดเสร็จด้วยตนเอง เช่น รู้จักการใช้โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ตเพื่อติดต่อสื่อสารและนำเสนอผลงานได้เอง
- 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 ทัศนคติที่ถูกต้อง 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. พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

- พฤติกรรมภายในจิตใจ ได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติการให้บริการประชาชนจรรยาบรรณ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาความคิดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การสร้างความตระหนักและการสร้างจิตใต้สำนึกในด้านต่าง ๆ

- พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น ได้แก่ บุคลิกภาพที่ดีการเป็นหัวหน้าที่ดี การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร ฯลฯ

๕.๒.๕ ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ โดยเผยแพร่ทางเว็บไซด์ของเมืองพัทยา หรือรวบรวมไว้ที่หน่วยกลาง เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

๕.๒.๖ ปรับปรุงวิธีการหาความต้องการฝึกอบรมบุคลากร ได้แก่

- การทอดแบบสอบถาม
- 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 ส่งเสริมให้สร้างบุคลากรของเมืองพัทยาหาแนวคิดและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

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

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ 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 การปฐม พยาบาลเบื้องต้น 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) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหายาเสพติด งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๗) โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ 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) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา 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) โครงการพัฒนาครูพัทยา 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 พนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม 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) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านสาธารณูปโภค งบประมาณ ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักการช่างสุขาภิบาล งบประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ บาท

(๓๓) โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและดับเพลิงขั้นต้น งบประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๗. การติดตามและประเมินผล

เมืองพัทยาจะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ 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 ถ้าคณะกรรมการไม่อาจให้คะแนนประเมินได้อย่างชัดแจ้ง เนื่องจากมีเหตุตามที่กำหนด เช่น เจ็บป่วย ซึ่งต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาคลอดบุตร 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 ในการจัดการฝึกอบรมหรือการสัมมนาแต่ละหลักสูตร เมืองพัทยาจะจัดให้มีการประเมินผลความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมสัมมนา วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ดังนี้

๗.๓.๑ การประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรม โดยใช้แบบสอบถามหรือแบบทดสอบก่อนการอบรม (pretest) และหลังการอบรม (posttest) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมสัมมนาและนำมาพิจารณาความคุ้มค่าของการจัดอบรม ตลอดจนพิจารณาปรับปรุงการจัดอบรมครั้งต่อไป

๗.๓.๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้การสอบถามหรือสัมภาษณ์ 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	ระยะเวลาดำเนินการและงบประมาณ			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๑	โครงการฝึกอบรมการกู้ชีพทางน้ำการค้นหาผู้ประสบภัยทางทะเล(Sar : Search and Rescue) Beach guard การปฐมพยาบาลเบื้องต้น	- เพื่อเพิ่มศักยภาพในการกู้ชีพ กู้ภัยทางน้ำ ให้กับเจ้าหน้าที่กูภัยฯ เทศกิจ อปพร.ฯ เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครผู้ประกอบการเรือ หรือบุคคลทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- เกิดความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยวทางน้ำแก่นักท่องเที่ยวส่งผลดีต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวทางน้ำของเมืองพัทยาและสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักปลัดเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา นำความรู้มาพัฒนาศักยภาพให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์และสามารถปรับแนวคิดและมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทยาพนักงานเมืองพัทยา พนักงานจ้าง ทั้งในและต่างประเทศ ฝ่ายกิจการสภาเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาสมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงาน และบุคลากรเมืองพัทยาให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพ	ผู้บริหาร สมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านการบริหาร)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์และสามารถปรับแนวคิดและมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	- เพื่ออบรมให้ความรู้แก่พนักงานของส่วนรักษาความสงบฯให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การปฏิบัติงานของส่วนรักษาความสงบฯ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- 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			
๕	โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนป้องกันภัยพิบัติ	- เพื่อเพิ่มความรู้และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่พนักงานสามัญ พนักงานจ้างของส่วนป้องกันภัยพิบัติให้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหายาเสพติด	- เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และนำไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ได้อย่างเหมาะสม	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าในกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหายาเสพติดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักปลัดเมืองพัทยา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๗	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	- เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณเป็นไปในทางเดียวกัน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อการบริการประชาชน	- เพื่อให้บุคลากรเมืองพัทยามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและในชีวิตประจำวัน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านคุณธรรมและจริยธรรม)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยา มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการเจ้าหน้าที่	- 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			
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	- เพื่อพัฒนาผู้บริหารเมืองพัทยาพนักงานเมืองพัทยาในตำแหน่งบริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล - เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง,ด้านการบริหาร)	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	๓,๐๐๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยา มีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และสามารถปรับแนวคิดการบริหารงานได้ก้าวหน้าทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการเจ้าหน้าที่	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑	โครงการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารงานบุคคลของบุคลากรเมืองพัทยา	เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- บุคลากรของเมืองพัทยามีความรู้ทักษะและประสบการณ์ 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 - สร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 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	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา	ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือสัมมนา หรือฝึกอบรม(ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	-	-	- ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วในการเบิกจ่าย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการคลัง	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านงานพัสดุ	- เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ภายในเมืองพัทยามีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ภายในเมืองพัทยามีการพัฒนาและทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กองการพัสดุและทรัพย์สิน	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	- เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารสถานศึกษา พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๖	โครงการอบรมสัมมนาคณะกรรมการประสานงานวิชาการการศึกษาระดับเมืองพัทยา (กปว.เมืองพัทยา)	- เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ในฐานะ กปว.เมืองพัทยา - เพื่อเปิดโลกทัศน์ทางความคิดด้านการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา - เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเสริมสร้างคุณภาพงานวิชาการการศึกษาระหว่าง กปว.	คณะกรรมการประสานงานวิชาการการศึกษาเมืองพัทยา	ฝึกอบรม หรือสัมมนา (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	-	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	- กปว.ระดับเมืองพัทยาได้รับการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน 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 (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	- การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีคุณภาพยิ่งขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๘	โครงการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพเด็กพิเศษ	- เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้ ให้สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา โรงเรียนและศูนย์พัฒนาฯ ทั้ง ๒ ศูนย์ โรงเรียน และศูนย์ละ ๔ คน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- ครูสามารถจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้สามารถเรียนร่วมกับเด็กปกติได้และสนับสนุนเด็กบกพร่องทางการเรียนรู้สามารถได้รับความรู้และอยู่ร่วมในสังคมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๙	โครงการภูมิปัญญาท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา	- ครูและนักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของภูมิปัญญาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นรูปธรรม	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา และนักเรียนในสังกัดโรงเรียนเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านคุณธรรมและจริยธรรม)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- ครูและนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของ ภูมิปัญญาและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๐	โครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบการพัฒนาแบบ EIS & GFE	- เพื่อพัฒนาการศึกษาของเมืองพัทยาให้มีคุณภาพ - เพื่อพัฒนาพนักงานครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยภาษาอังกฤษ - เพื่อพัฒนาพนักงานครูให้มีทักษะในการใช้เครือข่าย Online ในการจัดการเรียน การสอน	พนักงานครูเมืองพัทยาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ - คณิตศาสตร์ - วิทยาศาสตร์ - คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๐๐ คน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	- บุคลากรทางการศึกษาของเมืองพัทยามีคุณภาพเพิ่มขึ้น 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			
๒๑	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา	- เพื่ออบรมให้ความรู้ฝึกทักษะด้านการฟัง การพูด การอ่าน - เพื่อเรียนรู้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน - เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ในวิชาภาษาอังกฤษ	พนักงานครูเมืองพัทยา พนักงานจ้างสังกัดโรงเรียนเมืองพัทยา	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- พนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยามีทักษะความชำนาญในการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - พนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยาสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียน การสอน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - พนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยามีเทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม -รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการศึกษา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร พนักงาน พนักงานครู พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา พนักงานจ้างและลูกจ้างประจำที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง,ด้านการบริหาร)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- บุคลากรสำนักการศึกษาสามารถนำประสบการณ์ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๓	โครงการอบรมและศึกษาดูงานของพนักงานครูเมืองพัทยาและบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานครูเมืองพัทยาและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานตำแหน่ง	พนักงานครูเมืองพัทยาและบุคลากรทางการศึกษา	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านคุณธรรมจริยธรรม,ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	- ครูเมืองพัทยาและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ประสบการณ์มีคุณธรรมจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 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			
๒๔	โครงการพัฒนาครูพัทยา ๔.๐ (Model Teacher Pattaya ๔.๐)	- เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้บนฐานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	พนักงานครูเมืองพัทยา ผู้ช่วยครูเมืองพัทยา	อบรมเชิงปฏิบัติการ (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- บุคลากรทางการศึกษาของเมืองพัทยาสามารถให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการศึกษา	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๕	โครงการฝึกซ้อมและทบทวนการให้บริการเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินอุบัติเหตุหมู่และสาธารณภัยรุนแรงและอัคคีภัยในโรงพยาบาลเมืองพัทยา	- เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้ความสามารถเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินอุบัติเหตุหมู่และสาธารณภัยรุนแรง - เพื่อฝึกอบรมและฝึกซ้อมให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความรู้ ความสามารถเตรียมพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉินอัคคีภัยในโรงพยาบาล	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างที่เกี่ยวเกี่ยวข้องในโรงพยาบาลเมืองพัทยา	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- เจ้าหน้าที่และบุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการทางการแพทย์ฉุกเฉินและสาธารณภัยทางบกทางทะเลอัคคีภัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ลดอัตราการตาย การสูญเสียอวัยวะและภาวะแทรกซ้อนความรุนแรงจากอุบัติเหตุสาธารณภัยรุนแรงและอัคคีภัย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการสาธารณสุข	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๖	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริการด้านสาธารณสุขสู่หน่วยงานสุขภาวะต้นแบบของเมืองพัทยา	- เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านสาธารณสุขในการบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับพื้นที่เมืองพัทยา - เพื่อส่งเสริมกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้บุคลากรด้านสาธารณสุขนำไปสู่การลดความเสี่ยงการป้องกัน และ	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างที่เกี่ยวเกี่ยวข้องในด้านสาธารณสุข จำนวน ๙๐ คน	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนาหรือฝึกอบรม (ด้านการพัฒนาร่างกายจิตใจและสังคม)	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	- เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืนและขยายผลไปยังครอบครัวสังคม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการสาธารณสุข	- 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			
		การเสริมสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุขมิติสุขภาพ กายใจ - เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานอย่างมีความสุขและพัฒนาให้เป็นหน่วยงานต้นแบบองค์กรสุขภาวะ						- เกิดประสิทธิภาพและผลิตภาพในการทำงานด้านบริการสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		
๒๗	โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม	- เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยาและพนักงานจ้างเมืองพัทยาที่เกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- บุคลากรเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่างๆและสามารถนำประสบการณ์มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักพัฒนาสังคม	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๘	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	- เพื่อส่งเสริมความรู้เพิ่มทักษะและสร้างขวัญกำลังความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยาและพนักงานจ้างสำนักสิ่งแวดล้อม	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	- บุคลากรมีความรู้ทักษะแลประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและถูกหลักสุขาภิบาลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักสิ่งแวดล้อม	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒๙	โครงการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและวิธีปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐	- เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในพรบ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยาและประชาชน	ฝึกอบรม (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา 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	- เพื่อเสริมสร้างแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างสำนักส่งเสริมการท่องเที่ยวและพนักงานเมืองพัทยา ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- บุคลากรมีแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีความรู้และมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓๑	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านสาธารณูปโภค	- เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างดียิ่ง	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะ	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑,๒๐๐,๐๐๐	-	-	- บุคคลากรสามารถพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานของส่วนบำรุงรักษาและบูรณะ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักการช่าง	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักการช่างสุขาภิบาล	- เพื่อพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในสำนักการช่างสุขาภิบาลให้มีทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำเมืองพัทยา และพนักงานจ้างของสำนักการช่างสุขาภิบาล	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	- การปฏิบัติงานด้านการระบายน้ำการป้องกันน้ำท่วมและการบำบัดน้ำเสียเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด 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	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเมืองพัทยา และผู้ประกอบการ	๑.ฝึกอบรม ๒.ศึกษาดูงาน (ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง)	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีศักยภาพและประสบการณ์ทำงานเพิ่มมากขึ้น มีวิสัยทัศน์มากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สำนักงานเมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	- แบบสอบถาม - รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา