

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้เมืองพัทยาต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีเป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปัจจุบันขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบอบราชการในอนาคต ๓ ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง (๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง (๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ และ (๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ของการทำงานภาครัฐ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการ ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของ ผู้บังคับบัญชา”

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการ เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เมืองพัทยาได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย ยกฐานะขึ้นมาจากสุขาภิบาลนาเกลือ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๒๑ เดิมมีการบริหารงานรูปแบบพิเศษผู้จัดการเมือง (City Manager) ต่อมาได้มี พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารของ เมืองพัทยาเป็นแบบนายกเมืองพัทยา และสมาชิกสภาเมืองพัทยามาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน

เมืองพัทยา นอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา งานของเมืองพัทยাজัดเป็นงานราชการที่ต้องดูแลความเป็นอยู่และจัดบริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของเมืองพัทยา โดยมีเป้าหมายหลัก คือ มุ่งเน้นให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในบริการทุกด้านของเมืองพัทยาให้มากที่สุด ประกอบกับลักษณะเฉพาะของเมืองพัทยาที่เป็นเมืองท่องเที่ยวจึงมีภาระหน้าที่ที่ขยายกว้างออกไปถึงการให้บริการที่ดีแก่นักท่องเที่ยวด้วย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเมืองพัทยาก่อนมอบหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเมืองพัทยาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเมืองพัทยา ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเมืองพัทยามีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นของเมืองพัทยาก็ให้กระทำได้

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เมืองพัทยาจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา อันประกอบด้วย พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของเมืองพัทยาในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

เมืองพัทยา ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ดังนี้

๑. เพื่อให้เมืองพัทยา มีกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของเมืองพัทยา มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการ กท. กำหนด

๒. เพื่อให้บุคลากรของเมืองพัทยา มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๓. เพื่อให้บุคลากรของเมืองพัทยา มีความรู้ทั้งด้านพื้นฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. เพื่อให้เมืองพัทยา สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรของเมืองพัทยาเกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเมืองพัทยา ที่ ๑๙๖๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ และคำสั่งเมืองพัทยา ที่ ๒๔๕๕/๒๕๖๖ (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา (ฉบับที่ ๒) ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกเมืองพัทยา | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเมืองพัทยา | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และมีหน้าที่ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ให้เป็นไปตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี* ที่ได้จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาดำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเมืองพัทยา

๑.๒ กำหนดเป้าหมายให้พนักงานเมืองพัทยาต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา

๑.๓ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเมืองพัทยาดำแหน่งต่าง ๆ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๔ กำหนดวิธีการพัฒนา ให้เหมาะสมตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นเหมาะสม

๑.๕ จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเมืองพัทยา เป็นไปตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้เมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งภารกิจสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑.๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๑.๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๑.๓) การสาธารณูปการ

(๑.๔) การผังเมือง

(๑.๕) การควบคุมอาคาร

(๑.๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๑.๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๑.๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม

(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๒.๑) การจัดการศึกษา

(๒.๒) การสาธารณสุข

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๓.๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย

(๓.๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓.๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๔.๑) การจัดทำแผนพัฒนาเมืองพัทยา

(๔.๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔.๓) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๔.๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๕.๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๕.๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๕.๓) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕.๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๖.๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๖.๒) การส่งเสริมการกีฬา

(๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๗.๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๗.๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา

การจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา สรุปได้ดังนี้

๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นแม่บทหลักที่จะเป็นกรอบชี้้นำการกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาประเทศ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือแนวทางการพัฒนาประเทศ การบริหารราชการแผ่นดินและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาของภาคเอกชนและภาคประชาชนด้วยการนำไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าประสงค์หลัก คือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งถือเป็นคตินิยมประจำชาติ นอกจากนั้นในการบริหารราชการแผ่นดินจะเป็นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ (๑) โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณภาพ (๒) ทรัพยากรบุคคลของชาติที่มีคุณภาพและมีความมุ่งมั่น (๓) กลไกการบริหารที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๔) การแสวงหาและจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง

เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย (๑) ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว (๒) การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (๓) การสร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา (๔) การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (๕) การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ (๖) การใช้สื่อและสื่อมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และ (๗) การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย (๑) ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์ (๒) ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ (๓) ช่วงวัยแรงงาน ยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด และ (๔) ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย (๑) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ (๒) การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท (๔) การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (๕) การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก (๖) การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ (๗) การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย (๑) การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย (๒) การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุน ที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ และ (๓) การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติ และคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๕) การสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย (๑) การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ (๒) การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (๔) การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี และ (๕) การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในพื้นที่

๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย (๑) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย (๒) การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๓) การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน (๔) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย (๑) การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต (๒) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ (๓) การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ และ (๔) การพัฒนาบุคลากรด้านกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของ รัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบ ได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับ การทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ซึ่งสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ ไว้ดังนี้

๑) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคน ที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีด ความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการ เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และ โยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้ง ทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

๓) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรมและมีการพัฒนาตาม เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างค่านิยม ในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้ อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความ รับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๐ “แผนการพัฒนาการบริการประชาชน และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ” แผนย่อยลำดับที่ ๕ “แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ” โดย ให้ความสำคัญกับบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนา

ประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบ และปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี และเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

(๔.๑) ปรับปรุงกลไกการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มี มาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจ ของภาครัฐและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการ บริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐใน การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบ คุณธรรม ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดหมุนเวียนถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระดับภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

(๔.๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบ คุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและ จิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลการเลื่อนระดับ ตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการ แทรกแซงและการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่าง คล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบ ที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ การจ้างที่มีลักษณะชั่วคราวให้เป็นเครื่องมือใน การบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถ เทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรภาครัฐ

(๔.๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มี สมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิด ในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไป

ข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๔.๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเอง มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้สมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

ได้กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อย่างมีอาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๑ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

๕) ยกระดับความสามารถหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐเพื่อไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๕.๒) ให้ทุกหน่วยงานของรัฐ เข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) ด้วยการปรับปรุงระบบและรูปแบบการปฏิบัติงานและการให้บริการภาครัฐ (Business and Operation Model) ในระบบงานหลัก (Core Business Missions and Service) ขององค์กร โดยการสร้างสรรคและออกแบบบนพื้นฐานของระบบคุณค่า ให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้ใช้ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เปลี่ยน “การทำงานด้วยมือ” เป็น “การทำงานระบบอัตโนมัติ (Smart Service)” ที่ดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัยทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เปิดและเชื่อมโยงกระบวนการทำงานและข้อมูลดิจิทัลทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานเสมือนเป็นหนึ่งเดียว (Interoperability) พร้อมทั้งจัดเตรียมและพัฒนา “งานที่มีมูลค่าสูง” (High value Job) และระบบการบริหารกำลังคนทั้งในส่วนของวางแผน การเคลื่อนย้าย (Mobility) การจัดเตรียมทักษะแบบใหม่ (Up-Skill / Re-Skill) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและคงรักษาไว้ซึ่งคุณค่า และความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรภาครัฐ

๕.๓) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรด้านดิจิทัลในจำนวนที่เพียงพอทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณสำหรับการพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ โดยยกระดับความสามารถบุคลากรให้มีทักษะความสามารถด้าน Computer Science; Data Science; และ Digital Security มีความเข้าใจภารกิจและพันธกิจขององค์กร (Business Acumen) กฎหมายและมาตรฐาน รวมทั้งมีความสามารถในการจัดจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินการแทนอย่างมีกลยุทธ์ (Strategic Outsourcing) ในการนี้ ให้มีการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐให้สามารถนำผู้ปฏิบัติงานและผู้เชี่ยวชาญด้านดิจิทัลมารวมไว้ในหน่วยงานเดียว (Pool Resources) และวางระบบการบริหารงานเพื่อให้ทำงานอย่างเป็นทีมเดียวกันกับผู้รับผิดชอบภารกิจ (Business owner) และผู้ดูแลระบบของหน่วยงานของรัฐด้วย

๕.๔) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐในด้านข้อมูล ทั้งในส่วนของผู้ใช้ (User) ผู้สร้างระบบ (Developer) และผู้วิเคราะห์ระบบ (Analyst) โดยการผสมผสานกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น Buy – Build – Borrow เพื่อให้มีบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในการนำข้อมูลและข้อมูลขนาดใหญ่มาสร้างคุณค่าตลอดทั้งห่วงโซ่ การพัฒนาตั้งแต่การผลิต บริหารจัดการ สร้างสรรค์ วิเคราะห์นำเสนอ และใช้ประโยชน์ข้อมูล

กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วและรุนแรง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ ส่งผลให้การบริหารราชการต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถและความพร้อมของภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับ “บุคลากรภาครัฐ” ดังนั้น จึงถือเป็นความท้าทายต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้าง ดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ (Competent) มีความมุ่งมั่น ผูกพัน และทุ่มเท (Commitment) และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ (Contribution) เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งฐานชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งแนวทางการปฏิรูปที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน และระบบการบริหารและการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน และระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นระบบที่เกิดกว้าง มีความยืดหยุ่นคล่องตัว เป็นการถ่ายเทกำลังคนระหว่างหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานของรัฐกับองค์กรในภาคส่วนอื่น ซึ่งแนวทางการปฏิรูปอย่างน้อย ดำเนินการดังนี้

๑) เปลี่ยนระบบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ เพื่อการสรรหาคนดี คนเก่ง เข้าสู่ตำแหน่งสำคัญได้ทันการณ์ และปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่งานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลได้เต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒) พัฒนาระบบการจ้างงานรูปแบบใหม่ในภาครัฐ เพื่อให้มีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ปฏิบัติงานในภารกิจที่มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนและชัดเจน สอดรับการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไม่จำเป็นต้องมีจ้างงานตลอดชีพ (Non – Career Employment) เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้ทันการณ์

๓) พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อาทิ ทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนากรอบความคิด (Mindset) ให้กับบุคลากรภาครัฐทุกระดับพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๔ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องมีการปฏิรูป เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทางราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการ

ได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าวต้องอาศัยปัจจัยสำคัญ ๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๓.๑ การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) อันเป็นการยกระดับ การทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๓.๒ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชาวาดด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

๓.๓ การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

๕ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือ

การให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานและการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๖ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีเป้าหมาย ดังนี้

๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมหรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

๓) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่ง และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๗ ทฤษฎีและความรู้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) กลยุทธ์หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยปัจจัยที่สำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริหารจัดการ โดยที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากรการอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ครอบคลุมกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร สามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความพร้อมในการเติบโตไปตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานจริงและการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) การเรียนรู้จากการได้รับการโค้ชและการสะท้อนความคิด เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือครอบคลุมกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย

ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐส่งผลให้องค์กรพัฒนาและยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๓) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) ระบบการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่นำมาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจัดการความรู้ อันจะจัดกระจายในองค์กร ทั้งในตัวบุคคล เอกสารหรือประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ แล้วนำความรู้เหล่านั้นไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ ความรู้มีอยู่ ๒ ประเภท ได้แก่ ๑) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ส่วนตัวของแต่ละคนที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณ นับเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ยาก แต่สามารถพัฒนาและแบ่งกันได้ ที่สำคัญคือเป็นความรู้ที่มีคุณค่ามาก เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันตัวอย่าง (Tacit Knowledge) ที่สามารถจัดการความรู้ได้ คือ ความรู้ในการทำงาน ทักษะเชิงฝีมือการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเชี่ยวชาญ เป็นต้น และ ๒) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์จนกลายเป็นหลักความรู้ทั่วไป ไม่อิงบริบทใด ๆ และเป็นความรู้พื้นฐานที่สามารถหาอ่านจากที่ไหนก็ได้ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต คู่มือ ฯลฯ ทำให้เป็นความรู้ที่มีประโยชน์ไม่น้อยกว่าแบบ Tacit Knowledge ไม่ได้สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะทุกคน ทุกองค์กรเข้าถึงความรู้ชุดนี้ได้ การจัดการความรู้เป็นการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการต่อความรู้ ได้แก่ ๑) การกำหนดความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร ๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ ๓) การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วนให้เหมาะต่อการใช้งานของตน ๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ในกิจการงานของตน ๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้ และ ๖) การจัดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้นโดยที่การดำเนินการ ๖ ประการนี้ บูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดเจน อยู่ในรูปของตัวหนังสือหรือรหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือและส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกันไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว การจัดการความรู้ที่ถูกต้องจะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมายของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ที่เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน คือ ๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนองตอบความต้องการบุคลากรและสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม ๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลผลิตหรือบริการสาธารณะ ๓) ชีตความสามารถ (Competency) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและของบุคลากรที่พัฒนาขึ้น ซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กรและ ๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับงบประมาณที่ลงไป และเป้าหมายสุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่บุคลากรที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตนอยู่ตลอดเวลา ผ่านการปฏิบัติงาน

การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะหรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรกด้วยบูรณาการอยู่กับทุกภารกิจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือ การบริหารจัดการความรู้

๔) เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล เกณฑ์ PMQA พัฒนามาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางในการบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ได้นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เช่น แคนาดา (CAE) ออสเตรเลีย (ABEA) ญี่ปุ่น (JOA) เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. นำแนวคิดของ MBNQA มากำหนดเป็นเกณฑ์ PMQA ที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้นำมาใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด ๗ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือกรวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผูกพันและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ

๘ แผนการพัฒนาจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เมืองนวัตกรรมชั้นนำ สร้างสรรค์เศรษฐกิจใหม่ สู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลและยั่งยืน”

แผนการพัฒนาจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาทั้งสิ้น

๖ ประเด็นการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนานวัตกรรมอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้อุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ โดยการใช้องค์ความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง

(๒) เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทุกภาคส่วนอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

(๓) เพื่อสนับสนุนให้เกิดผู้ประกอบการรายใหม่ และสินค้าใหม่

แนวทางการพัฒนา

(๑) สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมและดิจิทัลตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกัน

(๒) สนับสนุนองค์ความรู้ด้านกฎหมาย นโยบายการลงทุน และการสร้างความเข้าใจในการดำเนินนโยบายด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

(๓) ส่งเสริมให้ภาคอุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีสะอาดในกระบวนการผลิต

(๔) มุ่งเน้นให้อุตสาหกรรมใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างมูลค่าให้กับผลผลิตอุตสาหกรรม

(๕) กระตุ้นอุปสงค์ตลาดกลุ่มสินค้าชีวภาพ หรือใช้เทคโนโลยีชีวภาพในการผลิต

(๖) ส่งเสริม สร้างความเข้าใจ มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้าน CSR ให้แก่อุตสาหกรรมทุกระดับและสำหรับประชาชนในเรื่องของพื้นที่อุตสาหกรรม

(๗) ผลักดันให้เกิด i-Mall แพลตฟอร์มตลาดอุตสาหกรรมออนไลน์เป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าอุตสาหกรรม

(๘) ส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับการรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรมมากขึ้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒

 ยกระดับให้เป็นจังหวัดท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ทุกกลุ่ม (เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ คนพิการ)

(๒) รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว

(๒) ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวหลักของจังหวัดให้สามารถรักษาสถานภาพการเป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับสากล

(๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้มีศักยภาพพร้อมรับนักท่องเที่ยว

- (๔) พัฒนาปัจจัย/โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอและได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ
- (๕) ปรับปรุงพัฒนาข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดโดยระบบ Digital Platform
- (๖) ยกระดับศักยภาพด้านสินค้าและการตลาดด้านการท่องเที่ยวในเชิงรุกให้ตรงกับกลุ่มตลาดเป้าหมาย
- (๗) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- (๘) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
- (๙) พัฒนาและเพิ่มศักยภาพสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ สร้างเสริมนวัตกรรมเกษตรสู่เศรษฐกิจชีวภาพ

วัตถุประสงค์

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร
- (๒) สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการแปรรูป
- (๓) ส่งเสริมการตลาด เพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และสร้างเครือข่ายตลาดออนไลน์ด้านการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมการเกษตร
- (๒) ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรอัจฉริยะ
- (๓) พัฒนาเกษตรกรในการผลิตการเกษตรให้มีมาตรฐาน
- (๔) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการผลิตและคุณภาพด้านการจัดการหลังเก็บเกี่ยว
- (๕) ส่งเสริมโครงการพระราชดำริ
- (๖) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในการแปรรูปการเกษตร
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาบรรจุภัณฑ์และการสร้างแบรนด์
- (๘) ส่งเสริมการตลาดและเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อประชาสัมพันธ์เพิ่มช่องทางจำหน่าย
- (๙) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร
- (๑๐) ส่งเสริมเกษตรกรสู่ผู้ประกอบการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐและเอกชน โครงสร้างพื้นฐานที่และคมนาคม รองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์

- (๑) ระบบขนส่งและการให้บริการเชื่อมโยงพื้นฐานเศรษฐกิจและชุมชนที่มีประสิทธิภาพ
- (๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความพร้อมรองรับการขยายตัวของเมืองและพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ
- (๔) ปฏิรูปสื่อ กระบวนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การขนส่งสินค้าและขนส่งมวลชน
- (๒) พัฒนาระบบขนส่งทางบกและทางน้ำเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต
- (๓) ปรับปรุงจุดเสี่ยงหรือจุดอันตรายบนถนนหรือโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) พัฒนาระบบขนส่งทางถนนตามผังเมืองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
- (๕) ส่งเสริมการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพระบบจำหน่ายน้ำประปา
- (๖) ส่งเสริมการขยายระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพิ่มเติมให้กับผู้ใช้รายใหม่ รวมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าพร้อมใช้งาน มั่นคง เชื่อถือได้และปลอดภัย
- (๗) ปรับปรุงและก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วมและระบบระบายน้ำชุมชน
- (๘) พัฒนาระบบสาธารณูปการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง
- (๙) พัฒนาแหล่งน้ำใหม่และปรับปรุงแหล่งน้ำเดิมให้มีปริมาณกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น
- (๑๐) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ
- (๑๑) ส่งเสริมกระบวนการปฏิรูปสื่อกระบวนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ สร้างสรรค์สังคมให้มั่นคงมีคุณภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

- (๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถเข้าถึงสิทธิสวัสดิการสังคมรวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจและเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเป็นเมืองน่าอยู่
- (๒) ผู้นำองค์กรด้านการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ก้าวล้ำเทคโนโลยี สร้างภาคีเครือข่าย พัฒนาคนทุกช่วงวัย ก้าวไกลทางด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาคุณภาพสู่สากล
- (๓) ผู้เรียนและกำลังแรงงานได้รับการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล นวัตกรรม และการสื่อสาร เข้าสู่ Thailand ๔.๐
- (๔) แรงงานมีงานทำ มีหลักประกันที่มั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และสถานประกอบการมีมาตรฐานแรงงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน
- (๕) ประชาชนมีการประยุกต์ใช้ “ศาสตร์พระราชา” เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีภูมิคุ้มกัน
- (๖) การสร้างภูมิคุ้มกันให้ประชาชนมีความเข้าใจเรื่องด้านความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การขนส่งสินค้าและการขนส่งมวลชน
- (๒) พัฒนาระบบการขนส่งทางบกและทางน้ำเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในอนาคต

(๓) ปรับปรุงจุดเสี่ยงหรือจุดอันตรายบนถนนหรือโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ
ให้ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

(๔) พัฒนาระบบขนส่งทางบกและทางน้ำเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ
ในอนาคต

(๕) ส่งเสริมการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพระบบจำหน่ายน้ำประปา
(๖) ส่งเสริมการขยายระบบจำหน่ายไฟฟ้าเพิ่มเติมให้กับผู้ใช้รายใหม่ รวมทั้ง
ปรับปรุงระบบไฟฟ้าให้พร้อมใช้งาน มั่นคง เชื่อถือได้และปลอดภัย

(๗) ปรับปรุงและก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วมและระบบระบายน้ำชุมชน
(๘) พัฒนาระบบสาธารณูปการเพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง
(๙) พัฒนาแหล่งน้ำใหม่และปรับปรุงแหล่งน้ำเดิมให้มีปริมาณกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น
(๑๐) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ
(๑๑) ส่งเสริมกระบวนการปฏิรูปสื่อกระบวนการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของ
ภาครัฐด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารยุคใหม่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ
สมดุลและมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

(๑) ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
(๒) แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา
(๓) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(๔) การจัดการขยะมูลฝอยเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

แนวทางการพัฒนา

(๑) ฟื้นฟูพื้นที่ป่า เพิ่มแหล่งน้ำ อาหาร แร่ธาตุให้มีความอุดมสมบูรณ์โดย
การมีส่วนร่วม

(๒) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจการป้องกันและแก้ไขปัญหาสัตว์ป่า
ออกมารบกวนประชาชน

(๓) ปรับปรุงพื้นที่แหล่งอาหารสำหรับสัตว์

(๔) เพิ่มจำนวนแหล่งอาศัยของสัตว์น้ำและหญ้าทะเล

(๕) ป้องกันการกัดเซาะแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

(๖) ฟื้นฟูและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติอย่างมีส่วนร่วม

(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคัดแยกขยะที่ต้นทาง

(๘) ส่งเสริมการจัดการขยะติดเชื้อให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

(๙) ก่อสร้างศูนย์กำจัดขยะมูลฝอยแบบครบวงจร

๙ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เมืองนวัตกรรมน่าอยู่ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวและกีฬา พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

- ๑) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาให้เข้าสู่นวัตกรรมสมัยใหม่
- ๔) เสริมสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๕) เสริมสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๖) ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๗) สนับสนุนช่วยเหลือให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม ยาเสพติด

๘) เสริมสร้างความร่วมมือในการกำจัดขยะมูลฝอย การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย การบริหารจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ

กลยุทธ์การพัฒนา

๑) ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัดชลบุรีให้มีการขยายตัวพอเพียงต่อการสร้างงานและสร้างรายได้ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้เกิดการเชื่อมโยงพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองได้

๒) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างคุณค่าที่ดีในสังคมไทยบนพื้นฐานของการอนุรักษ์วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของความเป็นไทยสามารถสร้างคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และมีระเบียบวินัย

๓) เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างระบบคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

๔) เพื่อพัฒนาการศึกษาของเยาวชนในจังหวัดชลบุรีให้ก้าวหน้านวัตกรรมสมัยใหม่

๕) เพื่อสนับสนุนการใช้ประโยชน์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อให้คนและธรรมชาติอยู่ด้วยกันอย่างสมดุลและยั่งยืน

๖) ส่งเสริมกีฬาให้เป็นศูนย์กลางของชาติและนานาชาติ โดยความร่วมมือทั้งภาครัฐ เอกชน เยาวชน และประชาชนทั่วไป

๗) ส่งเสริมการพัฒนางานด้านการท่องเที่ยว ด้านความยั่งยืนของสินค้าการบริการ ด้านการแข่งขัน ความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน

๘) ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรยุคใหม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่และสามารถบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบการบริหารสมัยใหม่ได้เป็นอย่างดี

**ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม**

- ๑) พัฒนาอาคารสถานที่สำหรับการจัดการศึกษา
- ๒) พัฒนาวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา
- ๓) พัฒนาระบบการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลป วัฒนธรรม ประเพณีและศาสนา
- ๕) ส่งเสริมการจัดการศึกษา การให้บริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ
- ๖) ขยายและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้สู่ชุมชนและท้องถิ่นด้วยเทคโนโลยี
- ๗) สนับสนุนและพัฒนาสถานพยาบาลให้ได้มาตรฐาน
- ๘) สนับสนุนและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ที่จำเป็น
- ๙) พัฒนาระบบการให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนให้ทั่วถึง
- ๑๐) การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๑๑) พัฒนาระบบการป้องกัน/ควบคุมโรคติดต่อและโรคอุบัติใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

- ๑) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดชลบุรีให้ได้มาตรฐานสากลและการท่องเที่ยววิถีใหม่
- ๒) พัฒนาการให้บริการท่องเที่ยวตามมาตรฐานสากลสำหรับเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในประเทศและนานาชาติ
- ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยววิถีวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาสู่ระดับนานาชาติ
- ๕) ส่งเสริมพัฒนากีฬาสู่ความเป็นเลิศสามารถนำไปสู่กีฬาเพื่อการอาชีพได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายคมนาคมขนส่ง

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายคมนาคมขนส่งและรองรับการพัฒนายุคใหม่
- ๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ๓) พัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง
- ๔) พัฒนาระบบทางระบายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑) ส่งเสริมพัฒนาสถาบันการเกษตรให้เข้มแข็งยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน
- ๓) เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับเป็นแหล่งการเรียนรู้และการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
- ๔) ส่งเสริมและเพิ่มโอกาสมีงานทำและมีรายได้เพิ่ม
- ๕) ส่งเสริมคุณภาพสินค้า ผลิตภัณฑ์ และความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสู่ภูมิภาค และระดับสากล
- ๖) ส่งเสริมเกษตรกรรมที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๑) รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้สถาบันครอบครัวเข้มแข็งเสริมสร้างความอบอุ่นให้ครอบครัว
- ๒) รณรงค์ประชาสัมพันธ์โดยใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเข้าถึงกลุ่มวัยรุ่น ให้เห็นถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด
- ๓) พัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ให้เข้มแข็งโดยผู้นำท้องถิ่นให้ความสำคัญในการป้องกัน
- ๔) ส่งเสริมการพัฒนารูปแบบการป้องกันปราบปรามแก้ไขปัญหายาเสพติดในเชิงรุกและบูรณาการให้ทั่วถึงและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๕) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment)

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ๒) พัฒนาเทคโนโลยีสำหรับบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ
- ๓) พัฒนาและวางระบบชุมชนเมืองและชนบท
- ๔) พัฒนาพื้นที่สีเขียวสำหรับเป็นปอดของประชาชนให้ยั่งยืน
- ๕) สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมกันกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนเพื่อการพึ่งพาตนเองทางสังคมตามระบอบประชาธิปไตย
- ๒) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ความเข้าใจ มีจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๓) ส่งเสริมให้ภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๔) ส่งเสริมการบริหารเชิงรุก โดยเน้นการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน
- ๕) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐไปสู่องค์กรยุคใหม่
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริการ
- ๗) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ระบบข้อมูลเพื่อการทำงานสู่มืออาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๘) ยกกระตักการให้บริการประชาชน และการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีสู่การเป็นภาคดิจิทัล (Digital Government) ตามแนวทางของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

๑๐ แผนพัฒนาเมืองพัทยาตามแนวทาง Neo Pattaya

๑) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑) ยกกระตักโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อรองรับ EEC
- ๑.๒) เน้นการพัฒนาพื้นที่เกาะล้าน
- ๑.๓) การส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยว
- ๑.๔) ยกกระตักการเป็นเมือง MICE
- ๑.๕) กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ/การค้าสู่ชุมชน

๒) นโยบายด้านสังคม

- ๒.๑) บริการสาธารณสุขด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๒.๒) เยาวชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๓) มี One Stop Service ด้านความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว

๓) นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- ๓.๑) จัดทำยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะ
- ๓.๒) สร้างเครือข่ายสิ่งแวดล้อมภาพประชาชน

๔) นโยบายด้านวัฒนธรรม

- ๔.๑) งานฉลองพิธีบรมราชาภิเษก
- ๔.๒) งานแสดงมหรสพวัฒนธรรมพื้นบ้านภาคตะวันออก
- ๔.๓) ส่งเสริมความหลากหลายของวัฒนธรรมไทยและทั่วโลก

๕) นโยบายด้านการบริหาร

- ๕.๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ
- ๕.๒) ยกระดับงานบริการสู่เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๕.๓) การสื่อสารสาธารณะ

๑๑ ยุทธศาสตร์เมืองพัทยา

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งโอกาส เศรษฐกิจสมดุล คุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับทุกคน”

เมืองแห่งโอกาส ประชาชนทุกคนในเมืองพัทยา สามารถเข้าถึงบริการขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม เคารพความหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม มีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Resilience) พึ่งพาตนเองได้และเป็นประโยชน์ต่อเมืองอื่นโดยรอบ

เศรษฐกิจสมดุล การพัฒนานวัตกรรมทางเศรษฐกิจของเมืองพัทยาให้เกิดสมดุล ๓ ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกื้อหนุนให้ประชาชนมีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมกับการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตที่ดี ประชาชนในเมืองพัทยามีสุขภาวะที่ดี มีการศึกษา มีชีวิตการทำงานและรายได้ที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการอยู่อาศัยที่ดี ชุมชนมีความปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย เป็นเมืองน่าอยู่ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองและสังคม

ยุทธศาสตร์เมืองพัทยา ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและความปลอดภัยสำหรับทุกคน

เป้าประสงค์

๑) ประชาชนในเขตเมืองพัทยาทุกคน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index : HAI)
- ๒) คดีอาชญากรรมในเขตเมืองพัทยาลดลง

กลยุทธ์

- ๑) การส่งเสริมการพัฒนาเมืองแห่งการศึกษาที่ทันสมัย มีมาตรฐานระดับสากล
- ๒) การปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมของเมืองพัทยาให้มีความทันสมัยมีความปลอดภัยและรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นเดิม

๓) การปรับปรุงและพัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนักท่องเที่ยวและนักลงทุนในเมืองพัทยา ให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีความปลอดภัยสูง

๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๕) การยกระดับการจัดการบริการสวัสดิการสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม เช่น ด้านสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ การประกอบอาชีพ การสร้างรายได้ และการดูแลกลุ่มเปราะบาง ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง

๖) การจัดระเบียบสังคมเพื่อความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น หาบเร่แผงลอย กลุ่มค้ามนุษย์ กลุ่มค้าสิ่งเสพติด เป็นต้น

๗) การยกระดับพื้นที่อยู่อาศัย เพื่อรองรับจำนวนประชาชนจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐานรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป้าประสงค์

๑) การยกระดับระบบขนส่งมวลชนเมืองพัทยาให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพสูง

๒) การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริการประชาชน

๓) การยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานเมืองพัทยาให้มีมาตรฐานสูง

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) ประชาชนมีความพึงพอใจจากการใช้บริการระบบขนส่งมวลชนอยู่ในระดับดีมาก

๒) เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ครอบคลุมขอบเขตเมืองพัทยา

๓) ประชาชนได้รับบริการผ่านแพลตฟอร์มกลาง หรือระบบสารสนเทศด้านบริการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี

กลยุทธ์

๑) การสร้างและพัฒนาระบบขนส่งมวลชนเมืองพัทยา เพื่อต่อการขนส่งทางบก ทางราง และทางทะเล ให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ เช่น รถไฟฟ้ารางเบา รถขนส่งสาธารณะที่ทันสมัย เพื่อรองรับการขยายตัวเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๒) การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง แพลตฟอร์มกลาง และระบบสารสนเทศด้านการบริหารและบริการ เพื่อรองรับการพัฒนานวัตกรรมทางเศรษฐกิจสมดุล

๓) การยกระดับคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานเมืองพัทยา ให้มีมาตรฐานสูง เช่น ทางเดินเท้า ทางระบายน้ำ ศาลาที่พัก จุดจอดรถ สะพาน เป็นต้น โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมนวัตกรรมทางเศรษฐกิจและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์

๑) การเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพที่ทันสมัยแห่งภาคตะวันออก

๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพและการท่องเที่ยวสีเขียว

๓) การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัดและเป้าประสงค์

- มาตรฐานสากล
- ๑) สถานพยาบาลสังกัดเมืองพัทยาได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
 - ๒) ร้อยละของแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนตามแนวคิด BCG เพิ่มขึ้น
 - ๓) รายได้ของประชาชนต่อหัวหรือครัวเรือนมีค่าเฉลี่ยของรายได้เท่ากับหรือสูงกว่าประเทศ
 - ๔) จำนวนกลุ่มอาชีพชุมชนเมืองพัทยาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- ๑) การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ เช่น บุคลากร โรงพยาบาล อุปกรณ์ทางการแพทย์ และระบบสารสนเทศสาธารณสุขและสุขภาพ เพื่อให้เมืองพัทยาเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพที่ทันสมัยแห่งภาคตะวันออก และมุ่งไปสู่การพัฒนาระบบการแพทย์ระดับนานาชาติ
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ ที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวสีเขียวใน ๒ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านสิ่งแวดล้อม และ ๒) มิติด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและพหุวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

- ๑) การยกระดับการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
 - ๒) การเฝ้าระวังและป้องกันปราบปรามการเกิดปัญหามลพิษ
 - ๓) การอนุรักษ์ พื้นฟู และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- แบบบูรณาการ
- ๔) การจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) ร้อยละของพื้นที่วิกฤตน้ำท่วมมีจำนวนลดลง
- ๒) ร้อยละมลพิษที่เกิดจากทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ของกรมควบคุมมลพิษ
- ๓) ร้อยละของพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น
- ๔) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและพื้นที่สีเขียวได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น
- ๕) กระบวนการบริหารจัดการขยะและของเสียมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับดี
- ๖) จำนวนของประชาชนหรือชุมชนที่มีส่วนร่วมในโครงการและกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- ๑) การยกระดับการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านน้ำ สามารถแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค น้ำท่วม ความต้องการของภาคบริการและอุตสาหกรรม
- ๒) การเฝ้าระวังและป้องกันปราบปรามการเกิดปัญหามลพิษ ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แบบบูรณาการ เช่น แนวชายหาด แนวปะการัง สวนสาธารณะ หมู่เกาะ ป่าไม้ และป่าชายเลน

๔) การจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ เพื่อลดการตกค้างขยะในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับการบริหารเมืองพัทยาเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง เป้าประสงค์

๑) การเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง

๒) การปรับปรุงระบบการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) ผ่านเกณฑ์การประเมินการออกแบบเมืองอัจฉริยะ ๗ ด้าน

๒) ผ่านการสำรวจความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล

๓) ร้อยละของจำนวนประชาชนเป็นสมาชิกช่องทางประชาสัมพันธ์สื่อ
โซเชียลมีเดียของเมืองพัทยาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑) การพัฒนาและยกระดับการบริหารและการปฏิบัติงานของเมืองพัทยาที่
มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง ไปสู่องค์กรดิจิทัลสมรรถนะสูง

๒) การยกระดับการบริการสาธารณะของเมืองพัทยาให้ประชาชนสามารถ
เข้าถึงอย่างสะดวก และโปร่งใส

๓) การปรับปรุงระบบการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับเมืองพัทยา

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของบุคลากร

เมืองพัทยาได้ทำการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการ
ของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อ
การพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

๑. การสำรวจความต้องการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหารเมืองพัทยา และ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา

ผลสรุปภาพรวมของการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานของผู้บริหาร เมืองพัทยาและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา

๑. ภาพรวมของเมืองพัทยา (จากผู้ทำแบบสำรวจทั้งสิ้น ๑๓๔ คน)

๑.๑ หลักสูตรผู้บริหารที่ต้องการให้ฝึกอบรมมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

(๑) การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ (ร้อยละ ๕๓.๗๓)

(๒) การบริหารและพัฒนาคนสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ (ร้อยละ ๕๐.๐๐)

(๓) การบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนองค์กรยุคดิจิทัล (ร้อยละ ๔๘.๕๐)

๑.๒ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้ฝึกอบรมมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

(๑) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๖๑.๙๔)

(๒) การจัดซื้อจัดจ้าง (ร้อยละ ๔๓.๒๘)

(๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้สื่อออนไลน์ (ร้อยละ ๔๑.๐๔)

๑.๓ กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ที่ต้องการมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) กิจกรรมปลูกต้นไม้ (ร้อยละ ๔๔.๗๗)
- (๒) กิจกรรมยืดเหยียดก่อนทำงาน (ร้อยละ ๓๒.๘๓)
- (๓) กิจกรรมบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อการกุศล (ร้อยละ ๒๘.๓๕)

๑.๔ สถานที่ฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ต้องการมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ชลบุรี (ร้อยละ ๓๙.๕๕)
- (๒) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ ๓๒.๘๓)
- (๓) เชียงใหม่ (ร้อยละ ๑๙.๔๐)

๑.๕ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรมและศึกษาดูงานมากที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ๓ วัน (ร้อยละ ๔๑.๗๙)
- (๒) ๒ วัน (ร้อยละ ๔๑.๗๙)
- (๓) ๑ วัน (ร้อยละ ๑๖.๔๑)

๑.๖ จำนวนรุ่นต่อ ๑ โครงการที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ๓ รุ่น (ร้อยละ ๓๘.๐๖)
- (๒) ๑ รุ่น (ร้อยละ ๓๔.๓๓)
- (๓) ๒ รุ่น (ร้อยละ ๒๗.๖๑)

๑.๗ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต่อรุ่นที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ๕๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๖๐.๔๔)
- (๒) ๗๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๒๐.๑๔)
- (๓) ๑๐๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๑๙.๔๐)

๑.๘ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- (๑) เห็นด้วย (ร้อยละ ๙๗.๐๑)
- (๒) ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๒.๙๙)

๒. การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเมืองพัทยาและบุคลากรครูเมืองพัทยา

ผลสรุปภาพรวมของการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเมืองพัทยาและ

บุคลากรครูเมืองพัทยา

๑. ภาพรวมของเมืองพัทยา (จากผู้ทำแบบสำรวจทั้งสิ้น ๒,๑๗๕ คน)

๑.๑ หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการให้ฝึกอบรมมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๒.๘๒)
- (๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้สื่อออนไลน์ (ร้อยละ ๓๐.๘๕)
- (๓) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๖.๒๙)

๑.๒ กิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ที่ต้องการมากที่สุด (เรียงจำนวน ๓ ลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) กิจกรรมปลูกต้นไม้ (ร้อยละ ๓๗.๔๒)
- (๒) กิจกรรมเก็บขยะชายหาด (ร้อยละ ๓๕.๒๑)
- (๓) กิจกรรมออกหน่วยบริการประชาชน (ร้อยละ ๒๘.๗๓)

๑.๓ ระยะเวลาที่ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

- (๑) ๑ วัน (ร้อยละ ๕๓.๑๐)
- (๒) ๒ วัน (ร้อยละ ๓๓.๒๘)
- (๓) ๓ วัน (ร้อยละ ๑๓.๖๐)

๑.๔ จำนวนรุ่นต่อ ๑ โครงการที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

(๒) ๑ รุ่น (ร้อยละ ๔๒.๒๙)

(๓) ๒ รุ่น (ร้อยละ ๓๘.๐๒)

(๑) ๓ รุ่น (ร้อยละ ๑๙.๖๗)

๑.๕ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมต่อรุ่นที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด (เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย)

(๑) ๕๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๕๗.๑๐)

(๒) ๗๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๒๕.๘๘)

(๓) ๑๐๐ คน / รุ่น (ร้อยละ ๑๗.๐๑)

๑.๖ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ที่บุคลากรทุกคนต้องเข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๑) เห็นด้วย (ร้อยละ ๙๖.๕๑)

(๒) ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ ๓.๔๙)

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสาร ให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป โดยจำเป็นต้องศึกษาและทราบถึงทิศทางหรือยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในหัวเวลายัน และต้องคำนึงถึงบุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กร สถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาพนักงานเมืองพัทยาในอนาคต แผนการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths – S) จุดอ่อน (Weaknesses – W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunities – O) และอุปสรรค (Threats – T) เป็นเครื่องมือ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เมืองพัทยามีการปกครองในรูปแบบพิเศษที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวในการทำงาน
๒. คณะผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๔. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรครบถ้วนและทันสมัย

๕. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมที่ดี
๖. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
๗. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี
๘. มีการมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่งานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน
๙. มีการบริหารงานบุคคลจากข้างบนสู่ข้างล่างและจากข้างล่างขึ้นข้างบน
๑๐. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน
๑๑. มีงบประมาณในการบริหารงานอย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ขาดจิตสำนึกต่อการรับผิดชอบในหน้าที่
๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓. หน่วยงานมีขนาดใหญ่ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึง
๔. บุคลากรขาดการทำงานแทนกันในแต่ละหน้าที่
๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๖. บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้งานของสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อออนไลน์ในการปฏิบัติงาน
๗. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๘. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๙. ปริมาณงานและภารกิจที่มากขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้บุคลากรต้องอยู่ปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities : O)

๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากร เมืองพัทยามีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๒. ระบบสื่อสารในปัจจุบันสะดวกยิ่งขึ้นและผู้คนทั้งภายในและภายนอกหลายระดับเข้าถึงได้มีแอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินการในหน่วยงาน
๓. โครงการฝึกอบรมมีหลากหลายสถาบันจัดขึ้นทำให้บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรที่ตรงตามตำแหน่ง และ สายงานของตนเอง
๔. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๕. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวมากขึ้น

อุปสรรค (Threats :T)

๑. หนังสือราชการจากส่วนกลางมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานมีระยะเวลาที่จำกัด ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ
๒. ขาดความเป็นอิสระที่จะดำเนินการตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งเมื่อพญาไปอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
๓. แรงดึงดูดจากหน่วยงานภายนอกที่ให้ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ดีกว่าหน่วยงานภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออก องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้มีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด และได้นำมาวิเคราะห์ว่า จะได้ใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตำแหน่งใดที่กำหนดไว้ไม่มีความจำเป็นและไม่สอดคล้องกับภารกิจให้ยุบเลิก เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานและเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเมืองพัทยา และเพื่อให้การบริหารงานของเมืองพัทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนี้

บัญชีสรุปกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
เมืองพัทยา							
นักบริหารงานท้องถิ่น	๕	๕	๕	๕	-	-	-
๑. สำนักปลัดเมืองพัทยา	๔๑๖	๔๔๙	๔๔๖	๔๔๓	+๓๓	-๓	-๓
๒. สำนักคลัง	๙๔	๑๐๓	๑๐๓	๑๐๓	+๙	-	-
๓. สำนักช่าง	๒๘๑	๒๘๖	๒๘๒	๒๘๒	+๕	-๔	-
๔. สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๗๑	๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	+๙	-	-
๕. สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๕๕	๕๗	๕๗	๕๗	+๒	-	-
๖. สำนักการศึกษา	๙๕	๙๗	๙๗	๙๗	+๒	-	-
๗. สำนักช่างสุขาภิบาล	๑๒๗	๑๓๕	๑๓๓	๑๓๓	+๑	-	-
๘. สำนักสวัสดิการสังคม	๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	+๙	-	-
๙. สำนักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๒๘	๓๓๗	๓๓๓	๓๒๖	+๙	-๔	-๗
๑๐. สำนักพัสดุและทรัพย์สิน	๔๖	๔๕	๔๕	๔๕	-๑	-	-
๑๑. สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา	๕๙	๖๓	๖๓	๖๓	+๔	-	-
๑๒. กองการเจ้าหน้าที่	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-
๑๓. กลุ่มงานกฎหมาย	๒๖	๓๐	๓๐	๓๐	+๔	-	-
๑๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๘	๘	๘	๘	-	-	-
๑๕. เมืองพัทยา สาขาเกาะล้าน	๑๒๙	๑๓๑	๑๓๑	๑๓๑	+๒	-	-
รวม	๑,๙๑๙	๒,๐๐๖	๑,๙๙๓	๑,๙๙๓	+๘๗	-๑๓	-๑๐
๑๖. โรงเรียนเมืองพัทยา ๑ - ๑๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์ (งบประมาณเงินอุดหนุน และงบประมาณ เมืองพัทยา)	๙๒๙	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	+๗๙	-	-
รวม	๙๒๙	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	๑,๐๐๘	+๗๙	-	-
รวมทั้งสิ้น	๒,๘๔๘	๓,๑๐๔	๓,๐๐๑	๒,๙๙๑	+๑๖๖	-๑๓	-๑๐

๒.๗ สายงานของพนักงานเมืองพัทยา

เมืองพัทยาทำการวิเคราะห์สายงานของพนักงานเมืองพัทยา ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเมืองพัทยาด้วย เช่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา ๖) นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ๗) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๖) นิติกร ๗) นักจัดการงานเทคนิค ๘) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๙) นักวิชาการคลัง ๑๐) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๑) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๒) นักผังเมือง ๑๓) สถาปนิก ๑๔) วิศวกรโยธา ๑๕) วิศวกรไฟฟ้า ๑๖) วิศวกรสุขาภิบาล ๑๗) นายแพทย์ ๑๘) ทันตแพทย์ ๑๙) นายสัตวแพทย์ ๒๐) เกษตรกร ๒๑) พยาบาลวิชาชีพ ๒๒) แพทย์แผนไทย ๒๓) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๔) นักเทคนิคการแพทย์ ๒๕) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๒๖) นักรังสีการแพทย์ ๒๗) นักกายภาพบำบัด ๒๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๒๙) นักวิชาการพัสดุ ๓๐) ศึกษานิเทศก์ ๓๑) นักวิชาการศึกษา ๓๒) นักสันทนการ ๓๓) นักวิชาการสุขาภิบาล ๓๔) นักพัฒนาชุมชน	๑) เจ้าพนักงานทะเบียน ๒) เจ้าพนักงานเทคนิค ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานธุรการ ๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๖) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๗) เจ้าพนักงานธุรการ ๘) นายช่างโยธา ๙) นายช่างผังเมือง ๑๐) นายช่างสำรวจ ๑๑) นายช่างเครื่องกล ๑๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๓) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๑๔) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๑๕) นายช่างไฟฟ้า ๑๖) นายช่างเขียนแบบ ๑๗) เจ้าพนักงานประปา

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๓๕) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓๖) นักวิชาการสวนสาธารณะ ๓๗) นักจัดการงานทั่วไป ๓๘) นักประชาสัมพันธ์ ๓๙) นักวิเทศสัมพันธ์ ๔๐) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๔๑) บรรณารักษ์ ๔๒) วิศวกรเครื่องกล	

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับ บุคลากรของเมืองพัทยา อันประกอบด้วย พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

เพื่อให้เมืองพัทยาปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ต้องมีการพัฒนาในทุกระดับ โดยจะดำเนินการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้กรอบแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พนักงานเมืองพัทยา อันประกอบด้วย พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลบุคลากรของเมืองพัทยา ณ กันยายน ๒๕๖๖

- พนักงานเมืองพัทยา	จำนวน	๔๘๙ คน
- พนักงานครูเมืองพัทยา	จำนวน	๔๒๑ คน
- ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๗๖ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๗๘๐ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๕๓๔ คน

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเมืองพัทยาทุกระดับให้เป็นผู้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล พัฒนาทักษะประจำสายงานของตนเองตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้กับงานราชการประจำ เกิดผลสัมฤทธิ์แก่เมืองพัทยาและประชาชนที่มาใช้บริการ โดยจะกำหนดให้มีการประเมินผลตามตัวชี้วัด (KPI) ที่เหมาะสม เพื่อตรวจสอบผลที่ได้รับแล้วนำมาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเมืองพัทยาอย่างต่อเนื่องและสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง และคุ้มค่าอันจะทำให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓) เป้าหมายเชิงประโยชน์

บุคลากรของเมืองพัทยา มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเมืองพัทยาบรรลุเป้าหมาย

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา

เมืองพัทยา กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา ดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับ

กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรของเมืองพัทยาทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของตนเอง แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับบุคลากรของเมืองพัทยา ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรของเมืองพัทยา แต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับบุคลากรของเมืองพัทยาพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของเมืองพัทยา การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรของเมืองพัทยารักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ตามความจำเป็น ความเหมาะสม เช่น

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับบุคลากรของเมืองพัทยาแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของบุคลากรเมืองพัทยา ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรของเมืองพัทยา ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พนักงานแต่ละคนในเมืองพัทยามีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้เมืองพัทยามีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลา

ในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และหน่วยงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมและการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกพนักงานเมืองพัทยาขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้พนักงานเมืองพัทยาทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์

หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยาที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

เมืองพัทยา ได้ยึดหลักสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการมากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรของเมืองพัทยา ดังนี้

๑. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภทดังนี้

๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาสังคมและประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะที่ผู้นำประสิทธิภาพ

เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

- ๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

- ๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
- ๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ๑.๓.๕ การควบคุมและจัดสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
- ๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
- ๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
- ๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
- ๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
- ๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
- ๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
- ๑.๓.๑๔ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
- ๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
- ๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ
- ๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

นอกจากสมรรถนะที่บุคลากรของเมืองพัทยาแต่ละประเภทจะต้องมี และต้องได้รับอย่างสม่ำเสมอแล้ว บุคลากรของเมืองพัทยาจะต้องมีความรู้ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติให้มากขึ้น ดังนี้

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของบุคลากรของเมืองพัทยา มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

- ๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
- ๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

- ๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
- ๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
- ๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
- ๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
- ๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
- ๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ
- ๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ
- ๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสาธารณะ
- ๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และเน็ตเวิร์ก
- ๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของบุคลากรของเมืองพัทยา

- ๒.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๒.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒.๓ ทักษะการประสานงาน
- ๒.๔ ทักษะในการสืบสวน
- ๒.๕ ทักษะในการบริหารโครงการ
- ๒.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๒.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ๒.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๒.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓.๔ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเมืองพัทยา

เมืองพัทยาได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานเมืองพัทยา เพื่อให้บุคลากรของเมืองพัทยา ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

จริยธรรมหลัก

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. การกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตำแหน่งเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จริยธรรมทั่วไป

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับเมืองพัทยาอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงข้อกำหนดจริยธรรมนี้

๓.๕ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเมืองพัทยา

เพื่อให้บุคลากรของเมืองพัทยาได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความผาสุกและความพึงพอใจในงาน เกิดความก้าวหน้า สามารถทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางที่ผู้นำระดับสูงวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เมืองพัทยาจึงกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเมืองพัทยา ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านสมรรถนะ (competency) เป็นการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้แก่ การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๒) Upskill คือ การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ เช่นความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถทำผลงานออกมาได้ดีขึ้น ได้แก่ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น

(๓) **Reskill** คือ การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๔) **ด้านคุณธรรม และจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน

บัญชีโครงการการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเมืองพัทยา
ตามแผนการพัฒนาเมืองพัทยา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. ด้านสมรรถนะ (competency)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) พนักงานเมืองพัทยาที่บรรจุใหม่มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) การฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	พนักงานเมืองพัทยาที่บรรจุใหม่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒) นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง/ระดับกลาง มีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	๒) การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง/ระดับกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูงและระดับกลางมีทักษะ และสมรรถนะด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง/ระดับกลาง/ระดับต้น มีการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	๓) การฝึกอบรมหลักสูตรประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง/ระดับกลาง/ระดับต้น	ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง/ระดับกลาง/ระดับต้น มีทักษะและสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๑. ด้านสมรรถนะ (competency) (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๔) เพื่อพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๔) การฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	พนักงานเมืองพัทยามีความรู้ เข้าใจในหลักสูตรการฝึกอบรม และสามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๕) เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน เมืองพัทยา ลูกจ้างประจำพนักงานจ้างเมืองพัทยา นำความรู้มาพัฒนา ศักยภาพให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักปลัดเมืองพัทยา	พนักงานเมืองพัทยา มีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับแนวคิด และมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักปลัดเมืองพัทยา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖) เพื่อพัฒนาสมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยาและพนักงานจ้างเมืองพัทยา ให้มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพ	๖) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของ ผู้บริหารสมาชิกสภาเมืองพัทยา พนักงานเมืองพัทยา และพนักงานจ้างเมืองพัทยา	สมาชิกสภาเมืองพัทยา และพนักงานเมืองพัทยามีวิสัยทัศน์ และสามารถปรับแนวคิด และมุมมองที่ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเมืองพัทยา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๑. ด้านสมรรถนะ (competency) (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๗) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา	๗) โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเมืองพัทยา	พนักงานเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๘) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา	๘) โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเมืองพัทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	พนักงานเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๙) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๙) โครงการฝึกอบรม/สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานเมืองพัทยา	พนักงานเมืองพัทยาได้รับการพัฒนา ทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมืองพัทยา ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการคลัง	๑๐) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังของบุคลากรเมืองพัทยา	บุคลากรเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการคลังให้มีประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม	สำนักคลัง	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๑. ด้านสมรรถนะ (competency) (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครู พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา	๑๑) โครงการพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงานของบุคลากรสำนักงานการศึกษา	บุคลากรสำนักงานการศึกษามีศักยภาพและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานและสร้างความสามัคคีและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักงานการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒) เพื่อเสริมสร้างแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน พนักงานเมืองพัทยาในองค์กรให้มีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๑๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานท่องเที่ยวและกีฬา	พนักงานเมืองพัทยามีแนวคิดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานมีความรู้ และมีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๓) เพื่อพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (นิติกร) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑๓) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสอบสวนเท็จจริงและการสอบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด	พนักงานเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการสอบสวนข้อเท็จจริงและการจัดทำสำนวนสอบสวนข้อเท็จจริงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	-	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กลุ่มงานกฎหมาย	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๑. ด้านสมรรถนะ (competency) (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๔) เพื่อพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา (นิติกร) ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑๑) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการทางคดีศาลยุติธรรมและศาลปกครอง ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานกฎหมาย	พนักงานเมืองพัทยาได้รับการพัฒนาทักษะในเรื่องของการต่อสู้คดี การจัดทำให้การและการดำเนินการทางคดีต่าง ๆ ศาลยุติธรรมและศาลปกครองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่ากว่าร้อยละ ๘๐	-	-	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กลุ่มงานกฎหมาย	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานเมืองพัทยา	๑) โครงการฝึกอบรมเพิ่มทักษะด้านการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุม	พนักงานเมืองพัทยา มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒) เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้แก่พนักงานเมืองพัทยา	๒) โครงการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะด้านการเขียนโครงการและบริหารโครงการ	พนักงานเมืองพัทยา มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓) เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะการสื่อสารด้านการให้บริการเพื่อยกระดับงานด้านการบริการประชาชน	๓) โครงการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะการสื่อสารด้านการให้บริการ เพื่อยกระดับงานด้านการบริการประชาชน	พนักงานเมืองพัทยา มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานด้านการสื่อสารด้านการให้บริการยกระดับการบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔) เพื่อให้บุคลากรครูสังกัดเมืองพัทยา มีความรู้และทักษะใหม่ในด้านการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ ๒๑	๔) โครงการพัฒนาทักษะครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยามีคุณภาพยิ่งขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๕) เพื่ออบรมให้ความรู้ฝึกทักษะ ด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน เพื่อเรียนรู้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ในวิชาภาษาอังกฤษ	๕) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับพนักงานครู และพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา	พนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา มีทักษะ ความชำนาญในการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีเทคนิครูปแบบใหม่ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักงานการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนี้ (๑) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ทักษะการทำงาน เกิดกระบวนการเรียนรู้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (๒) เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนแนวคิดทัศนคติ การทำงานด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล	๖) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการบริการด้านสาธารณสุขสู่หน่วยงานภาวะต้นแบบของเมืองพัทยา	เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน และขยายผลไปยังครอบครัว สังคม เกิดประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
(๓) เพื่อให้บุคลากรเกิดสัมพันธภาพที่ดี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร (๔) เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการให้บริการแก่ประชาชน ลดการเกิดข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ (๕) เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สุข แก่ประชาชนและตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมมีคุณธรรมเข้าใจหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน และนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และในการปฏิบัติราชการ โดยน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทาง (๖) เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านอารมณ์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี								

๒. ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๓) เพื่ออบรมให้ความรู้ฝึกทักษะ ด้านการฟัง การพูดการอ่าน และการเขียน เพื่อเรียนรู้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเรียนรู้เทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ในวิชาภาษาอังกฤษ	๓) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพิ่มทักษะด้านภาษาอังกฤษ สำหรับพนักงานครู และพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา	พนักงานครูและพนักงานจ้างสังกัดเมืองพัทยา มีทักษะ ความชำนาญในการสอนวิชาภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีเทคนิครูปแบบใหม่ ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๕๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔) เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมครูให้เป็นผู้สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ มุ่งสู่อาชีพของผู้เรียนในอนาคต	๔) โครงการพัฒนาครูพัทยา ๔.๐ (Model Teacher Pattaya ๔.๐)	การศึกษาของเมืองพัทยาสามารถให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑,๐๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑,๐๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑,๐๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สำนักการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๕) เพื่อส่งเสริมความรู้เพิ่มทักษะ และสร้างขวัญกำลังใจความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	๕) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	บุคลากรมีความรู้ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑๐) เพื่อพัฒนาส่งเสริมบุคลากรในสำนักช่างสุขาภิบาลให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักช่างสุขาภิบาล	การปฏิบัติงานด้านการระบายน้ำการป้องกันน้ำท่วม และการบำบัดน้ำเสีย เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	การฝึกอบรม	สำนักช่างสุขาภิบาล	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑) เพื่ออบรมให้ความรู้ฝึกทักษะ ด้านการพูดในที่สาธารณะ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีต่อการทำงานและการทำงานเป็นทีม	๑๑) โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นผู้ให้ความรู้ด้านกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานกฎหมาย	พนักงานเมืองพัทยา มีทักษะในการเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายให้กับเจ้าหน้าที่เมืองพัทยาและประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กลุ่มงานกฎหมาย	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๒) เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการท่องเที่ยวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา	๑๒) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการท่องเที่ยวเมืองพัทยา	พนักงานเมืองพัทยามีความรู้และประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกปฏิบัติ ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๓. ด้าน Reskill การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) เพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะ และยกระดับบุคลากร ในองค์กร ให้มีศักยภาพในการทำงานยิ่งขึ้น	๑) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและสมรรถนะที่จำเป็นของศตวรรษที่ ๒๑	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยามีการพัฒนา และทักษะในการทำงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒) เพื่อพัฒนาและเพิ่มทักษะ และยกระดับพนักงานเมืองพัทยาให้มีศักยภาพในการทำงานยิ่งขึ้น	๒) โครงการฝึกอบรมแนวทางการจ้างที่ปรึกษา และการกำหนดเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนสำหรับการจ้างที่ปรึกษาของกรมบัญชีกลาง	พนักงานเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเมืองพัทยามีการพัฒนา และทักษะในการทำงานให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๓) เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับงานบริการด้านการจัดเก็บภาษี	๓) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ สำหรับงานบริการด้านการจัดเก็บภาษี	พนักงานเมืองพัทยามีความรู้ และสามารถปฏิบัติงานด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่องานบริการประชาชนเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔) เพื่ออบรมให้ความรู้แก่พนักงานเมืองพัทยาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔) โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนปกครอง สำนักปลัดเมืองพัทยา	การปฏิบัติงานของส่วนปกครอง สำนักปลัดเมืองพัทยามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเมืองพัทยา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๓. ด้าน Reskill การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๕) เพื่ออบรมให้ความรู้แก่พนักงานเมืองพัทยา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๕) โครงการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาบุคลากรของส่วนป้องกันภัยพิบัติ	การปฏิบัติงานของส่วนป้องกันภัยพิบัติ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๗๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักปลัดเมืองพัทยา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๖) พัฒนาพนักงานเมืองพัทยาและบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทักษะ และประสบการณ์ ๓. เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๖) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาพัฒนาศักยภาพผู้บริหารพนักงานเมืองพัทยา และบุคลากรประจำสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๓๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การศึกษาดูงาน	สำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๗) เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๗) โครงการอบรมและเผยแพร่ความรู้ด้านงานพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุและเจ้าหน้าที่ภายในเมืองพัทยา มีการพัฒนาและทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม	สำนักพัสดุและทรัพย์สิน	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๓. ด้าน Reskill การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๘) เพื่อให้บุคลากรครูสังกัดเมืองพัทยา มีความรู้ความสามารถวิเคราะห์หลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๘) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	การจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยابرรุดตามเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	สำนักการศึกษา	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๙) เพื่อให้พนักงานเมืองพัทยา สาขาเกะล้าน ได้รับพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๙) โครงการฝึกอบรมช่วยเหลือผู้ประสบภัยและดับเพลิงขั้นต้น	พนักงานเมืองพัทยาสาขากะล้าน มีศักยภาพและประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	เมืองพัทยา สาขากะล้าน	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๐) เพื่อให้พนักงานเมืองพัทยา สาขาเกะล้านได้รับพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑๐) โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมศักยภาพ การปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเกะล้านจากภัยพิบัติ	พนักงานเมืองพัทยาสาขากะล้าน มีศักยภาพและประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๕๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	เมืองพัทยา สาขากะล้าน	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๑) เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานบุคลากรของสำนักการช่าง	๑๑) โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	บุคลากรของสำนักการช่างมีความรู้ทักษะและประสบการณ์แนวคิดใหม่ ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๖๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๖๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๖๖๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	สำนักช่าง	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๓. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) เพื่อให้บุคลากรเมืองพัทธามีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนและในชีวิตประจำวัน	๑) โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริการประชาชน	บุคลากรของเมืองพัทธามีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๐๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๒) เพื่อพัฒนาการบริหารงานภายในสำนักงาน และการพัฒนาการให้บริการประชาชนและนักท่องเที่ยว - เพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชนและนักท่องเที่ยว	๒) โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน	- การบริหารงานภายในสำนักงานมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น - มีการปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชนและนักท่องเที่ยวในทางที่ดีขึ้น ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	๒๒๐,๐๐๐ (งบฯ มพย.)	การฝึกอบรม	เมืองพัทธาสาขาเกาะล้าน	แบบรายงานผลโครงการฯ รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

สรุปโครงการพัฒนาการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเมืองพัทยา
ตามแผนการพัฒนาเมืองพัทยา ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ด้านสมรรถนะ (competency)	๑๒	๑๓	๑๓	๓,๕๑๒,๐๐๐	๓,๙๑๒,๐๐๐	๓,๙๑๒,๐๐๐
๒	ด้าน Upskill การเพิ่มและพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะใหม่	๑๒	๑๑	๑๑	๔,๘๕๐,๐๐๐	๔,๔๕๐,๐๐๐	๔,๔๕๐,๐๐๐
๓	ด้าน Reskill การเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อยกระดับบุคลากรในองค์กร	๑๑	๑๑	๑๑	๒,๖๗๐,๐๐๐	๒,๖๗๐,๐๐๐	๒,๖๗๐,๐๐๐
๔	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๒	๒	๒	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐
รวม		๓๗	๓๗	๓๗	๑๑,๔๗๒,๐๐๐	๑๑,๔๗๒,๐๐๐	๑๑,๔๗๒,๐๐๐

ส่วนที่ ๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรของเมืองพัทยา อันประกอบด้วย พนักงานเมืองพัทยา พนักงานครูเมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเมืองพัทยา มีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเมืองพัทยา รวมทั้ง ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่ และรับผิดชอบการเรียนรู้ และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึง ติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกเมืองพัทยา ทราบ

ให้นายกเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

(๑) นายกเมืองพัทยา เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเมืองพัทยา เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกเมืองพัทยาเป็นผู้ออกคำสั่ง

๔.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเมืองพัทยา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของบุคลากรเมืองพัทยาต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเมืองพัทยาที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมาย ต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้พนักงานเมืองพัทยาทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้พนักงานเมืองพัทยาศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (ระดับ ๕)

๔.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการพัฒนาพนักงานเมืองพัทยา สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจ ตามกฎหมาย อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจ บางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และพนักงานเมืองพัทยาต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา