

ชื่อหลักสูตร

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.

ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีความตื่นตัวในการพัฒนาคนและองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือสังคม สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลากหลายมิติ ทั้งลักษณะทางกายภาพ ประชากร วิถีชีวิต ความต้องการบริการสาธารณะใหม่ ๆ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ล้วนมีผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชนที่อยู่อาศัยในสังคมเมือง กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการเมืองหลวงที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงได้รับผลกระทบจากสภาพการณ์ดังกล่าวเช่นกัน อีกทั้งต้องรับผิดชอบต่อภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายซับซ้อนยิ่งขึ้น การที่จะปฏิบัติภารกิจนี้ได้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สามารถรับมือกับปัญหา อดทนต่อแรงกดดัน รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์และการริเริ่มสิ่งใหม่ โดยนำเทคนิควิธี หรือเครื่องมือทางการบริหารใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อจะทำให้ภารกิจของกรุงเทพมหานครบรรลุตามเป้าประสงค์ในการให้บริการประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตในเมืองใหญ่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีบทบาทและอำนาจหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดระบบราชการ กำหนดทิศทางและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ให้เหมาะสมกับบทบาทและภารกิจของกรุงเทพมหานครและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการฝึกอบรม พัฒนา ศึกษา วิเคราะห์ นวัตกรรมด้านการบริหารและนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อการเผยแพร่แนวคิดและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ ออกแบบและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์และเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและการพัฒนาตนเองในภาพรวม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการพัฒนาข้าราชการ รวมถึงการออกกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ดังนั้นบุคลากรของสำนักงาน ก.ก. จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ที่จะนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางานให้แก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงาน ก.ก. เพื่อให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิด เทคนิค/เครื่องมือ/วิธีการการพัฒนาและเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร นำไปพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้เกิดนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการทำงาน (Process Innovation) ให้กับองค์กรได้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนางานด้วยเทคนิค/เครื่องมือ/วิธีการการพัฒนา และเทคโนโลยีต่าง ๆ

๒.๒ เพื่อพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. เป้าหมาย

หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน มีผู้เข้าร่วมหลักสูตร จำนวนทั้งสิ้น ๘๐ คน ประกอบด้วย

๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ สังกัดสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๖๐ คน แบ่งออกเป็น ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๐ คน

๓.๒ ผู้เกี่ยวข้อง ...



๓.๒ ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๐ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ รุ่นละ ๖ คน จำนวน ๒ รุ่น จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ คน

๒) วิทยากร รุ่นละ ๔ คน จำนวน ๒ รุ่น จำนวนทั้งสิ้น ๘ คน

๔. ลักษณะหลักสูตร

๔.๑ เป็นโครงการตามยุทธศาสตร์ และเป็นหลักสูตรใหม่

๔.๒ เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓๑ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุงและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้าง ความเป็นมืออาชีพ ในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับ การบริหารมหานคร และเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการที่ ๔.๑ ระบบงาน เงิน คน ระเบียบ ที่มีประสิทธิภาพ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ออกแบบและทบทวนคุณลักษณะพึงประสงค์ของทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (HRD๘ Attribute Model) แผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๔.๓ รูปแบบหลักสูตร เป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เทคนิคการบรรยาย การประชุมกลุ่ม ระดมความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติ กรณีศึกษา ฯลฯ

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๒ รุ่น รูปแบบหลักสูตรเป็นแบบไป - กลับ รุ่นละ ๕ วัน ไม่ต่อเนื่อง ระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๗๐ ณ สถานที่เอกชนในกรุงเทพมหานคร หรือ สถานที่อื่นที่เหมาะสม

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. วางแผนการดำเนินการ				←	→							
๒. ขออนุมัติหลักสูตร						←	→					
๓. ประสานและเชิญคณะวิทยากร							←	→				
๔. ประสานขอรายชื่อผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมและติดต่อสถานที่ฝึกอบรม							←	→				
๕. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ								←	→			
๖. จัดทำคำสั่งและเวียนแจ้งผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมทราบ								←	→			
๗. จัดเตรียมเอกสารและวัสดุที่ใช้อบรม								←	→			
๘. ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนด									←	→		
๙. รวบรวมเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน											←	→
๑๐. ประเมินผลและรายงานผลการ ดำเนินการต่อผู้บริหาร											←	→
รวม ๑๐ ขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐												

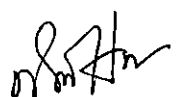
๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ จำนวนเงินทั้งสิ้น ๖๐๓,๕๐๐.- บาท (หกแสนสามพันห้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน(บาท)	กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน - ฝึกอบรมแบบไป-กลับ จำนวน ๕ วันทำการ ไม่ต่อเนื่อง จำนวน ๒ รุ่น ณ สถานที่เอกชนในกรุงเทพมหานครหรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม	- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษสังกัดสำนักงาน ก.ก. จำนวนรุ่นละ ๓๐ คน - เจ้าหน้าที่จำนวน ๖ คน - วิทยากร ๔ คน รวมจำนวน ๔๐ คน ต่อรุ่น รวมจำนวน ๒ รุ่น ๘๐ คน	๑. ค่าสมนาคุณวิทยากร (ชั่วโมงละ ๒,๐๐๐.- บาท x ๓๐ ชั่วโมง x ๑ คน x ๒ รุ่น) = ๑๒๐,๐๐๐.- บาท (ชั่วโมงละ ๑,๒๐๐ x ๒๗ ชั่วโมง x ๓ คน x ๒ รุ่น) = ๑๙๔,๔๐๐.- บาท	๓๑๔,๔๐๐.-	ค่าใช้จ่ายเป็นไปตาม-ระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ - คำสั่ง กทม.ที่ ๑๘๐๒/ ๒๕๕๒ ลว. ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์การจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน-หนังสือ ที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๑ ลว. ๒๓ ม.ค. ๒๕๔๗ เรื่อง คู่มือการวิเคราะห์โครงการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน
		๒. ค่าอาหารกลางวัน (ไม่ครบมือ วันละ ๖๐๐.- บาท x ๕ วัน x ๔๐ คน x ๒ รุ่น)	๒๔๐,๐๐๐.-	
		๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๕๐.- บาท x ๑๐ มื้อ x ๔๐ คน x ๒ รุ่น)	๔๐,๐๐๐.-	
		๔. ค่าวัสดุ เครื่องเขียน และอุปกรณ์	๘,๕๐๐.-	
		๕. ค่าทางด่วน (๓๐๐ บาท x ๒ รุ่น)	๖๐๐.-	
		รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	๖๐๓,๕๐๐.-	

ทั้งนี้ ให้ถือว่าได้ทำตามความเป็นจริง ในกรณีที่งบประมาณยอดโดยยอดหนึ่งไม่พอจ่าย โดยไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๘. ความเสี่ยง ...



๘. ความเสี่ยงของหลักสูตรและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความ เสี่ยง	
ผู้เข้ารับการอบรมไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร	๓	๒	๖ ปานกลาง	ดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม (ช่วงเดือน มิ.ย – ส.ค.)

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการพัฒนางาน และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ ส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจของกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๙.๒ หน่วยงานสามารถนำไปขยายผลได้ ส่งผลให้มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการพัฒนางาน และนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาการอบรมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมที่มีระยะเวลาอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ x ๑๐๐ จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งหมด	ภายหลังสิ้นสุดหลักสูตร
๒. จำนวนข้าราชการกรุงเทพมหานครในสำนักงาน ก.ก. ที่ผ่านกระบวนการประเมินสามารถเป็นวิทยากรหลักได้	๑๒ คน	ผลลัพธ์	จำนวนรวมของข้าราชการกรุงเทพมหานครในสำนักงาน ก.ก. ที่ผ่านกระบวนการประเมินในการเป็นวิทยากรหลักในการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนางาน (พัฒนาจากวิทยากรกระบวนการปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน และพัฒนายวิทยากรใหม่ จำนวน ๗ คน)	ภายหลังสิ้นสุดหลักสูตร

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

- รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการหลักสูตรผ่านระบบบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking) ตลอดระยะเวลาดำเนินการหลักสูตร
- รายงานผลการดำเนินการหลักสูตรตามแบบ สพท.๑ ภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

๑๐.๓ การประเมินผล...

(Signature)

๑๐.๓ การประเมินผลหลักสูตร

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.เป็นผู้รับผิดชอบการประเมินผลและจัดทำรายงานนำเสนอผู้บริหารกรุงเทพมหานครทราบหลังสิ้นสุดหลักสูตร

ลงชื่อ..........ผู้เสนอหลักสูตร

(นายอดิศักดิ์ ปานด้วน)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

สถ. ๒๖๖ ถนนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร

สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติหลักสูตร

(นางสาวอรุณญา พรไชย)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.

