

ชื่อโครงการ
หน่วยงาน
ปีงบประมาณ

สัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน
สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดมุ่งหมายให้หน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานครพัฒนาข้าราชการและบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยคำนึงถึง (๑) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (๒) การทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความเหมาะสมและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ และการบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม (๓) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสนับสนุนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรให้มีความคล่องตัวและทันต่อสถานการณ์ การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน และปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (๔) การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

การที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จ หน่วยงานจำเป็นต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และผสมผสานการทำงานระหว่างบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อที่จะช่วยผลักดันงานในภาพรวมของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น สำนักงานตรวจสอบภายในจึงมีความจำเป็นต้องจัดกิจกรรมพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัด เพื่อที่จะเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและบุคลากรในสำนักงานตรวจสอบภายใน ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในภาพรวมของสำนักงานตรวจสอบภายในได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์หรือพัฒนาการทำงานเป็นทีมในกลุ่มข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน

๒.๒ เพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคคล องค์กร ระบบการทำงาน วัฒนธรรมการทำงาน และค่านิยม ให้เป็นไปในทิศทางที่จะทำให้เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

๒.๓ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรค หรือข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน

๓. เป้าหมาย

ผู้เข้ารับการสัมมนาและศึกษาดูงาน ประกอบด้วย ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๗๔ คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ จำนวน ๕๙ คน และบุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕ คน บุคลากรอื่น (จ้างเหมาบริการรายบุคคล จำนวน ๔ คน นอกจากนี้ยังรวมถึงเจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๘ คนต่อวัน และวิทยากร จำนวน ๓ คนต่อวัน รวมทั้งสิ้น ๘๕ คน ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ	จำนวน	๕๙ คนต่อวัน
๓.๒ บุคลากรกรุงเทพมหานคร	จำนวน	๑๑ คนต่อวัน
๓.๓ บุคลากรอื่น (จ้างเหมาบริการรายบุคคล)	จำนวน	๔ คนต่อวัน
๓.๔ เจ้าหน้าที่ดำเนินการ	จำนวน	๘ คนต่อวัน
๓.๕ วิทยากร	จำนวน	๓ คนต่อวัน

๔. ลักษณะโครงการ

๔.๑ ประเภทโครงการ เป็นโครงการตามยุทธศาสตร์ และเป็นโครงการใหม่

๔.๒ ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน เป็นโครงการที่สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง และระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๔ การคลังและงบประมาณ เป้าประสงค์ที่ ๗.๔.๒ มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชี การงบประมาณ และการตรวจสอบควบคุมภายในถูกต้อง โปร่งใสตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๔ การคลังและงบประมาณ เป้าประสงค์ที่ ๗.๔.๒ มาตรฐานและแนวปฏิบัติด้านการเงินการบัญชี การงบประมาณและการตรวจสอบควบคุมภายใน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงานตรวจสอบภายใน และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) กลยุทธ์ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้ พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ และด้านที่ ๙ บริหารจัดการดี ประเด็นการพัฒนา (objective) ๙.๑ ระบบงาน เงิน คน ระเบียบที่มีประสิทธิภาพ (Super OKRs) ๙.๑.๑ ร้อยละของโครงการที่ผ่านการประเมินต้นทุนและความคุ้มค่าของการดำเนินการ และโครงการทั้งหมด สอดคล้องกับ ๙๑๑๐๑ ร้อยละของหน่วยงานหลัก (จำนวน ๗๗ แห่ง) ที่ได้รับการตรวจสอบบัญชีและการเงิน และมีผลการตรวจสอบผ่านเกณฑ์ที่ผู้ตรวจสอบภายในกำหนด ๙๑๑๐๒ ร้อยละของหน่วยงานหลัก (จำนวน ๗๗ แห่ง) ที่ได้รับการตรวจสอบการดำเนินงาน เพื่อประเมินประสิทธิภาพและต้นทุนของการดำเนินงาน และผลการตรวจสอบผ่านเกณฑ์ที่ผู้ตรวจสอบกำหนด ๙๑๑๐๓ จำนวนโครงการตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับการตรวจสอบการดำเนินงานและต้นทุนการจัดซื้อจัดจ้าง และมีผลการดำเนินงานในภาพรวมผ่านเกณฑ์การประเมินของผู้ตรวจสอบภายใน

๔.๓ รูปแบบโครงการ เป็นโครงการสัมมนา รูปแบบกิจกรรมเป็นการบรรยาย กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การอภิปราย และการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

กำหนดดำเนินโครงการในเดือนมีนาคม ๒๕๗๐ เป็นโครงการฝึกอบรมแบบพักค้าง จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ณ สถานที่เอกชนในจังหวัดเพชรบุรี

๖. แผนปฏิบัติการ

โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ	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. สำรวจสถานที่จัด โครงการสัมมนาและศึกษา ดูงานและจัดทำโครงการ เสนอปลัดกรุงเทพมหานคร	←→											
๒. ขออนุมัติเงินประจำงวด		←→										
๓. ขออนุมัติโครงการและ จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วม โครงการและเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ			←→									
๔. จัดโครงการสัมมนาและ ศึกษาดูงาน						←→						
๕. ประเมินผล และรายงาน ผลการดำเนินโครงการต่อ ปลัดกรุงเทพมหานคร							←→					

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงานตรวจสอบภายใน แผนงานบริหารงานกรุงเทพมหานคร ผลผลิตตรวจสอบควบคุมภายใน งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการสัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน จำนวนเงินทั้งสิ้น ๓๑๐,๔๐๐.-บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นสี่ร้อยบาทถ้วน) ทั้งนี้ ให้ถัวเฉลี่ยทุกรายการได้ตามความเป็นจริง ในกรณีที่รายการยอดใดยอดหนึ่งไม่เพียงพอ แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ โดยมีรายละเอียดค่าใช้จ่าย ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง
โครงการสัมมนา เพื่อพัฒนา ข้าราชการและ บุคลากร สำนักงาน ตรวจสอบภายใน แบบพักค้าง ๒ วัน ๑ คืน ณ จังหวัด เพชรบุรี	มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๘๕ คน ๑. บุคลากร กรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๑๑ คน ๒.ข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๕๔ คน ๓.บุคลากรอื่น(จ้างเหมา บริการรายบุคคล จำนวน ๔ คน ๔. เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๘ คน ๕. วิทยากร ๓ คน	๑. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๘๕ คน x ๒ มื้อ x ๕๐ บาท x ๒ วัน) ๒. ค่าอาหาร (แบบครบมื้อ ๑ วัน x ๘๐๐ บาท x ๘๕ คน = ๖๘,๐๐๐ บาท) (แบบไม่ครบมื้อ ๑ วัน x ๖๐๐ บาท x ๘๕ คน = ๕๑,๐๐๐ บาท) ๓. ค่าเช่าที่พัก ๑ คืน - ผู้อำนวยการสำนักงาน ตรวจสอบภายใน (๑ คน x ๑,๒๐๐.-บาท) - กลุ่มเป้าหมายและเจ้าหน้าที่ ดำเนินการและวิทยากร (๘๔ คน x ๗๕๐ บาท x ๑ คืน =๖๓,๐๐๐ บาท) ๔. ค่ายานพาหนะ (ค่าน้ำมัน ๑๒,๒๐๐.- บาท x ๓ คัน x ๒ วัน) ๕. ค่าสมนาคุณวิทยากร (ตามเอกสารที่แนบ) ๖. วัสดุ เครื่องเขียน และ อุปกรณ์ (ตามเอกสารที่แนบ)	๑๗,๐๐๐.- ๑๑๙,๐๐๐.- ๖๔,๒๐๐.- ๗๓,๒๐๐.- ๒๗,๐๐๐.- ๑๐,๐๐๐.- ๓๑๐,๔๐๐.-	- ระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรม การจัด งานและการประชุม ระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ - ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ - หนังสือสถาบันพัฒนา ข้าราชการ กทม. ที่ กท ๐๔๐๑/๘๔๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ - คำสั่งกรุงเทพมหานครที่ ๓๑๕๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติม คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๑๘๐๒/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ - พระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้างและบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ - ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐
	รวมเป็นเงิน	(สามแสนหนึ่งหมื่นสี่ร้อยบาท ถ้วน)		

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม อาจจะมีอัตราค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราที่ทางราชการกำหนด	๓	๔	สูงมาก	หาวิทยากรสำรอง ในกรณีที่วิทยากรที่ประสานงานไว้เบื้องต้นไม่สามารถรับค่าตอบแทนตามอัตราที่ทางราชการกำหนด

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ และความสัมพันธ์ระหว่างทีมที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจสอบภายในบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายที่กำหนด

๙.๒ ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายของกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กร

๙.๓ ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายในร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรค และเสนอแนวทางในการพัฒนางานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ร้อยละของจำนวนผู้มีรายชื่อตามคำสั่งฯ เข้าร่วมการสัมมนา	ร้อยละ ๙๐	ระดับผลผลิต	$\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนา} \times 100}{\text{จำนวนผู้มีรายชื่อตามคำสั่งฯ}}$	หลังเสร็จสิ้นการสัมมนา
๒. ร้อยละของผู้เข้าร่วมสัมมนาที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสัมมนาโดยภาพรวมในระดับมากขึ้นไป	ร้อยละ ๙๐	ระดับผลลัพธ์	$\frac{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่มีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป} \times 100}{\text{จำนวนผู้เข้าร่วมการสัมมนาทั้งหมด}}$	หลังเสร็จสิ้นการสัมมนา

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานสรุปผลโครงการ ภายใน ๖๐ วัน ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินโครงการ

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

๑๐.๓.๑ ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินผลระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

๑๐.๓.๒ รายงานผลการดำเนินโครงการ ตามแบบรายงานผลการดำเนินโครงการ/

กิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (สพท.๑)

ลงชื่อ..........ผู้เสนอโครงการ
(นายพงษ์พันธุ์ ชื่นอารมณ)

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนางานตรวจสอบภายใน
สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติโครงการ

(นายต่อศักดิ์ แชนสูงเนิน)
ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายใน
สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร