

ชื่อโครงการ ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดทิศทางในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในด้านการกิจ สภาพสังคมในปัจจุบันและทิศทางในอนาคต ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ สภาพพื้นที่ ฯลฯ นำมาใช้ในการบริหารที่สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเป็นเครื่องมือหนึ่งให้ผู้บริหารใช้ประกอบในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ด้วยภาระหน้าที่ของกรุงเทพมหานครมีหลากหลายทำให้กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หลายด้านด้วยกันตามภารกิจของกรุงเทพมหานคร การพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครจึงต้องพัฒนาทุกสายงานหรือสายอาชีพให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งบุคลากรในแต่ละสายอาชีพจะมีพื้นฐานความคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงต้องมีการสำรวจความจำเป็นของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรจากการอบรมที่หน่วยงานดำเนินการเองและการให้บุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมฯ กับหน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสายงานหรือสายอาชีพนั้น ๆ

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครเล็งเห็นความจำเป็นในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพที่สูงขึ้น ด้วยการเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้นหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เพิ่มพูนทักษะตามแต่ละสายอาชีพในสถานศึกษา องค์กร และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงเห็นควรจัดทำโครงการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีความรู้และเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะความรู้ในเชิงวิชาการและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาองค์ความรู้จากภายนอกองค์กร จึงต้องให้ไปเข้ารับการศึกษาคือฝึกอบรมฯ กับหน่วยงานภายนอก อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพตามสายงาน

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างข้าราชการกรุงเทพมหานครกับนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกประเภทและทุกระดับ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยของกรุงเทพมหานคร (ก.ข.ก.) สำหรับการเข้ารับการศึกษาคือฝึกอบรมฯ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นจำนวน ๑,๓๐๐ คน และ/ตามความจำเป็น

๔. ลักษณะของโครงการ

๔.๑ เป็นโครงการตามภารกิจงานประจำและเป็นโครงการใหม่

๔.๒ เป็นโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) บรรลุอยู่ในแผนปฏิรูปราชการ

กรุงเทพมหานครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๕ พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) รวมทั้งบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๔.๓ เป็นการส่งข้าราชการไปเข้ารับการศึกษ ฝึกอบรมฯ ดังนั้นรูปแบบการศึกษา ฝึกอบรมฯ จึงเป็นไปตามที่หน่วยงานภายนอกกำหนด

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ - เดือนกันยายน ๒๕๗๐ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

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. ขออนุมัติเงินประจำงวด	↔											
๒. เวียนแจ้งแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ และโอนงบประมาณหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่หน่วยงานและส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	↔	↔										
๓. ดำเนินการเบิกจ่าย/โอนงบประมาณเบิกค้างข้ามปี			↔									
๔. สำรวจความจำเป็น (Training Needs Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของหน่วยงานในการส่งข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ประชุม			↔	↔								
๕. วิเคราะห์ความจำเป็นในการส่งข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ ของหน่วยงาน และสรุปความเห็นของสถาบันฯ เบื้องต้น				↔	↔							
๖. เสนอข้อมูลให้ ก.ข.ก. เพื่อให้ความเห็นชอบกำหนดเป็นโครงการที่จะดำเนินการ						↔						
๗. ส่งคำขอจัดสรรงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ต่อสำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร เพื่อเสนอสภากรุงเทพมหานครพิจารณา							↔					
๘. นำโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้วมากำหนดเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร และเสนอปลัดกรุงเทพมหานครพิจารณาอนุมัติ								↔				
๙. ดำเนินการขออนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมฯ / จัดทำสัญญา	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
๑๐. โอนงบประมาณไปที่หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรมฯ		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
๑๑. เร่งรัดการเบิกจ่าย/ ขอโอนงบประมาณทุนการศึกษาปลายปีงบประมาณ										↔	↔	
๑๒. ลงระบบฐานข้อมูล / ติดตาม รวบรวมวิทยานิพนธ์ และรายงานผลการฝึกอบรมฯ		↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔

[Signature]

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารทรัพยากรบุคคล ผลผลิตพัฒนาบุคลากร งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ประชุม และดูงานในประเทศและต่างประเทศ จำนวนเงิน ๘๐,๐๐๐,๐๐๐.- บาท (แปดสิบล้านบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
๑. ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงานในประเทศ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกประเภทและทุกระดับ จำนวน ๑,๒๐๐ คน	ค่าใช้จ่ายในการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงานในประเทศ	๕๐,๐๐๐,๐๐๐.-	- ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ - ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย พ.ศ. ๒๕๔๒ - ระเบียบ ประกาศ และข้อสั่งการของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
๒. ส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงานต่างประเทศ	ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครทุกประเภทและทุกระดับ จำนวน ๑๐๐ คน	ค่าใช้จ่ายในการส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุมและดูงาน ต่างประเทศ	๓๐,๐๐๐,๐๐๐.-	

ทั้งนี้ ให้ถัวเฉลี่ยจ่ายได้ในทุกรายการค่าใช้จ่าย แต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
๑. การพัฒนาข้าราชการไม่เป็นไปตามแผนเนื่องจากหน่วยงานผู้จัดไม่เปิดอบรมในบางหลักสูตร	๒	๒	ปานกลาง	๑. ให้ผู้เข้ารับการอบรมประสานหน่วยงานผู้จัดเพื่อสอบถามถึงหลักสูตรและกำหนดการอบรมที่เปิดในปีงบประมาณที่ต้องการเข้ารับการอบรม
๒. ระยะเวลาในการเสนอขออนุมัติมีความกระชั้นชิด	๒	๒	ปานกลาง	๒. ประสานผู้เข้ารับการอบรมให้ส่งเอกสารการขออนุมัติก่อนกำหนดการศึกษา/ฝึกอบรมอย่างน้อย ๒๐ วันทำการ
๓. หน่วยงานผู้จัดไม่ตอบรับการเข้ารับการการศึกษา/ฝึกอบรม	๒	๒	ปานกลาง	๓. ให้ผู้ได้รับทุนการศึกษา/อบรมประสานมหาวิทยาลัยอย่างน้อย ๒ แห่ง (ภายใต้หลักสูตรเดียวกัน)

๙. ประโยชน์...

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพ ซึ่งจะได้นำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๙.๒ กรุงเทพมหานครมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการสนับสนุนภารกิจของกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. การศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงาน ในประเทศ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ร้อยละความสำเร็จของการอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ในประเทศ	ร้อยละ ๗๐	ผลผลิต	ผลผลิต = $\frac{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ในประเทศ} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร}}$	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐
๒. ร้อยละความสำเร็จของการรายงานผลการฝึกอบรมของข้าราชการที่ได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น และมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานได้	ร้อยละ ๘๐	ผลลัพธ์	ผลลัพธ์ = $\frac{\text{จำนวนรายงานผลการฝึกอบรมของข้าราชการที่ได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้นและมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนางานได้} \times 100}{\text{จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร}}$	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๗๐

๒. การศึกษาเพิ่มเติม/ฝึกอบรม/ประชุม/ดูงาน ต่างประเทศ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ร้อยละความสำเร็จของการอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม ดูงาน ณ ต่างประเทศ	ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต	ผลผลิต = $\frac{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ดูงาน ณ ต่างประเทศ} \times 100}{\text{จำนวนข้าราชการที่ได้รับอนุมัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร}}$	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

๒. ร้อยละ...

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/ เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๒. ร้อยละความสำเร็จของการรายงานผลและการพัฒนางานจากการศึกษาฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ดูงานของข้าราชการที่ไปศึกษา ณ ต่างประเทศตามแผนที่เสร็จสิ้นภายในเดือน ก.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐	ผลลัพธ์	ผลลัพธ์ - ระดับที่ ๑ = $\frac{\text{จำนวนรายงานผลการฝึกอบรม} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชา ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นภายในเดือน ก.ค. ๒๕๗๐ ทั้งหมด}}$ - ระดับที่ ๒ = $\frac{\text{จำนวนแผนการพัฒนางาน} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนหลักสูตร/สาขาวิชา ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นภายในเดือน ก.ค. ๒๕๗๐ ทั้งหมด}}$	๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๗๐

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการหลักสูตรผ่านระบบบริหารจัดการแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร (BMA Policy Tracking)

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครดำเนินการประเมินผล ติดตามผล และรายงานผลการประเมินต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานครตามลำดับชั้น

(ลงชื่อ)



ผู้เสนอโครงการ

(นายอดิศักดิ์ ปานต่วน)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
สำนักงาน ก.ค.

(ลงชื่อ)

ผู้อนุมัติโครงการ

