



สิ้นสุดโครงการ





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: 2023-09-30 00:00:00





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

งบประมาณที่ใช้ไป : 0 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ. : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร / สถาบันพัฒนาข้าราชการ กทม. / กลุ่มงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : ฝ่ายบริหารและจัดการเมือง

ผู้ประสานงาน สยป : นางสาวปราณี จันทร์ีย์

1.3 หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรูปแบบการบริหารงานแบ่งเป็นสำนักและเขต ทำหน้าที่บริหารจัดการงานสาธารณะ และการให้บริการประชาชน การบำบัดทุกข์บำรุงสุข รวมถึงการบริหารงาน ตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นการบริหารงานของหน่วยงานที่จะเกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการตรวจสอบ เปรียบเทียบ ติดตาม การปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน ที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์

นอกจากนี้ยังต้องถูกต้องตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การตรวจราชการจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งในการบริหารงานและสำคัญอย่างยิ่ง ในระบบราชการ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการทำหน้าที่ตรวจราชการต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อเสนอแนะ สืบสวน สอบสวนข้อเท็จจริง เปรียบเทียบ ประเมิน ติดตามประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรู้ในด้านการกำหนดแผนงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ ความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์และประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง หรืออุปสรรคของการปฏิบัติราชการ ตลอดจนติดตามประเมินผลโครงการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครมอบหมาย เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและบทบาทที่สำคัญของหน่วยงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ ก.ก. ได้มีมติที่ประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2563 อนุมัติการกำหนดสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Functional Competencies) ของตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานครและผู้ตรวจราชการ

โดยได้มอบให้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครนำสมรรถนะดังกล่าวไปกำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาเตรียมความพร้อมข้าราชการที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ดังนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครจึงตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรทางการบริหารที่ปฏิบัติภารกิจด้านการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร และผู้ที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตลอดจนสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามแผนและนโยบายที่กำหนด

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- please select -

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

- please select -

1.6 สนับสนุนแผนพัฒนา กทม. ระยะ 20 ปี (ยุทธศาสตร์-ประเด็นยุทธศาสตร์-กลยุทธ์ตามแผนฯ /ตัวชี้วัด)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ? การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย : ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ : ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด... : มิติที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1	:: 17/1/2566 : ยกเลิกการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานเขต (อ้างอิงบันทึก ด่วนมาก ที่ กท 0401/1430)		
	โดยนำงบประมาณไปรวมในหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงรุ่นที่ 18		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 0.00 9	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่2	:: 20/02/2566 :: ยกเลิกการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มศักยภาพการตรวจราชการกรุงเทพมหานคร (อ้างอิงบันทึก ด่วนมาก ที่ กท 0401/1430)		
	โดยนำงบประมาณไปรวมในหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูงรุ่นที่ 18		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 0.00 9	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง

.....

