



**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : สัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม

รหัสโครงการ... : 50280000-6855

ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2566

เริ่มต้นโครงการ : 2023-10-01 00:00:00

งบประมาณที่ได้รับ : 450,700 บาท

สิ้นสุดโครงการ : 2024-09-30 00:00:00

งบประมาณที่ใช้ไป : 411,050 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับชอบ. : สำนักงานเขตบึงกุ่ม / ฝ่ายปกครอง / ฝ่ายปกครอง

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : ฝ่ายปกครอง

ผู้ประสานงาน สยป : ปาริตา ศรีลักษณ์/1549

1.3 หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในหลายด้าน มีภารกิจที่หลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมาย ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล ภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ซึ่งทำให้ต้องมีการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างทันท่วงทีและตลอดเวลา และจะต้องพัฒนาในหลายด้านทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อีกทั้งสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการส่งตัวแทนของหน่วยงานเข้าไปอบรม สัมมนา และมักจะจำกัดเฉพาะสายงานใด สายงานหนึ่งเท่านั้น ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างทั่วถึง

อีกทั้งการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศหรือรูปแบบการจัดการจัดการเรียนรู้อย่างเดิม ซ้ำ ๆ อาจทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ลดน้อยลง เมื่อเทียบกับการเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนพื้นที่ และเปลี่ยนรูปแบบในการจัดการเรียนรู้อย่างใหม่ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน จะช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

และถึงแม้หน่วยงานจะจัดการเรียนรู้อย่างพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเอง ก็อาจจะติดปัญหาเรื่องงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่เพียงพอ หรือการที่เจ้าหน้าที่มีภาระงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระงานหลัก ทำให้เวลาที่ใช้ในการพัฒนาตัวเองในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกขาดการควบคุมในการใช้ชีวิตและการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานเขตบึงกุ่มได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มในด้านกาให้บริการประชาชน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ให้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีใจรักงานที่ทำอย่างมีพลัง มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีพฤติกรรมการบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566 - 2575) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 7.3.3.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของหน่วยงาน สร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน ลดเวลางาน เพิ่มเวลาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- 2.2 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน ช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน 2.3 เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

- จัดการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 151 คน ดังนี้
- กลุ่มเป้าหมาย
- 1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส จำนวน 110 คน
 - และระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ
 - 2. บุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน
- ผู้เกี่ยวข้อง





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

- 1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 21 คน
- 2. วิทยากร จำนวน 3 คน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****
 ประเด็นยุทธศา ย่อย : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****
 เป้าหมายที่ : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****
 ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ระดับความสำเร็จของงานประจำ

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1 :: 31/01/2566 : ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์การสำนักงานเขตบึงกุ่ม เมื่อวันที่ 7-8 มกราคม 2566 ณ อำเภอปากช่อง
 จนครราชสีมา อยู่ระหว่างเบิกจ่ายงบประมาณ
 :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 90.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานครั้งที่2 :: 23/02/2566 : ดำเนินการเบิกจ่าย จำนวน 411,050 บาท
 :: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 %งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 411,050 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : สัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์การสำนักงานเขตบึงกุ่ม
 รหัสโครงการ... : 50280000-6855 ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2566
 เริ่มต้นโครงการ : 2023-10-01 00:00:00 งบประมาณที่ได้รับ : 450,700 บาท
 สิ้นสุดโครงการ : 2024-09-30 00:00:00 งบประมาณที่ใช้ไป : 411,050 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับชอบ. : สำนักงานเขตบึงกุ่ม / ฝ่ายปกครอง / ฝ่ายปกครอง
 ผู้รับผิดชอบ... : ฝ่ายปกครอง ผู้ประสานงาน สยป : ปาริตา ศรีลักษณ์/1549

1.3 หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในหลายด้าน มีภารกิจที่หลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมาย ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล ภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้ต้องมีการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างทันท่วงทีและตลอดเวลา และจะต้องพัฒนาในหลายด้านทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้หรืออาจมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อีกทั้งสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการส่งตัวแทนของหน่วยงานเข้าไปอบรม สัมมนา และมักจะมีจำกัดเฉพาะสายงานใด สายงานหนึ่งเท่านั้น ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศหรือรูปแบบการจัดการจัดการเรียนรูแบบเดิม ซ้ำ ๆ อาจทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ลดน้อยลง เมื่อเทียบกับการเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนพื้นที่ และเปลี่ยนรูปแบบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน จะช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และถึงแม้หน่วยงานจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเอง ก็อาจจะติดปัญหาเรื่องงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไม่เพียงพอ หรือกรณีที่เจ้าหน้าที่มีภาระงานเพิ่มเติมจนเห็นเนื่องจากภาระงานหลัก ทำให้เวลาที่ใช้ในการพัฒนาตัวเองในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกขาดการควบคุมในการใช้ชีวิตและการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานเขตบึงกุ่มได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มในด้านกาให้บริการประชาชน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์การสำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ให้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีใจรักงานที่ทำอย่างมีพลัง มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีพฤติกรรมการบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 ? 2575) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 7.3.3.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของหน่วยงาน สร้างสมดุระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน ลดเวลางาน เพิ่มเวลาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
 - 2.2 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน ช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้
 - 2.3 เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้
- ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน 2.3 เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

จัดการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 151 คน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส จำนวน 110 คน

และระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ

2. บุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน

ผู้เกี่ยวข้อง

1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 21 คน

2. วิทยากร จำนวน 3 คน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****

ประเด็นยุทธศา ย่อย : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****

เป้าหมายที่ : **** การปฏิบัติงานประจำของหน่วยงาน ****

ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ระดับความสำเร็จของงานประจำ

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1 :: 31/01/2566 : ดำเนินการจัดโครงการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม เมื่อวันที่ 7-8 มกราคม 2566 ณ อำเภอปากช่อง จ.นครราชสีมา อยู่ระหว่างเบิกจ่ายงบประมาณ

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 90.00 : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานครั้งที่2 :: 23/02/2566 : ดำเนินการเบิกจ่าย จำนวน 411,050 บาท

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 411,050 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : สัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม

รหัสโครงการ... : 50280000-6855

ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2566

เริ่มต้นโครงการ : 2023-10-01 00:00:00

งบประมาณที่ได้รับ : 450,700 บาท

สิ้นสุดโครงการ : 2024-09-30 00:00:00

งบประมาณที่ใช้ไป : 411,050 บาท

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ. : สำนักงานเขตบึงกุ่ม / ฝ่ายปกครอง / ฝ่ายปกครอง

ชื่อผู้รับผิดชอบ... : ฝ่ายปกครอง

ผู้ประสานงาน สยป : ปาริตา ศรีลักษณ์/1549

1.3 หลักการและเหตุผล

สำนักงานเขตบึงกุ่ม มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนในหลายด้าน มีภารกิจที่หลากหลายทั้งภารกิจตามกฎหมาย

ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล ภารกิจตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานคร

ซึ่งทำให้ต้องมีการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

และจะต้องพัฒนาในหลายด้านทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่

รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

อีกทั้งสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แต่เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการส่งตัวแทนของหน่วยงานเข้าไปอบรม สัมมนา และมักจะจำกัดเฉพาะสายงานใด สายงานหนึ่งเท่านั้น

ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างทั่วถึง

อีกทั้งการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศหรือรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบเดิม ซ้ำ ๆ อาจทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ลดน้อยลง

เมื่อเทียบกับการเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนพื้นที่ และเปลี่ยนรูปแบบในการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสบการณ์ที่แปลกใหม่

และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน

จะช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

ซึ่งทำให้ต้องมีการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา และจะต้องพัฒนาในหลายด้านทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อีกทั้งสร้างให้บุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

สิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ส่วนใหญ่เป็นการส่งตัวแทนของหน่วยงานเข้าไปอบรม สัมมนา และมักจะจำกัดเฉพาะสายงานใด สายงานหนึ่งเท่านั้น ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานไม่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างทั่วถึง

อีกทั้งการเรียนรู้ภายใต้บรรยากาศหรือรูปแบบการจัดการเรียนรูแบบเดิม ซ้ำ ๆ อาจทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนรู้ลดน้อยลง เมื่อเทียบกับการเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนพื้นที่ และเปลี่ยนรูปแบบในการจัดการเรียนรู ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ที่แปลกใหม่ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน จะช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

และถึงแม้หน่วยงานจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเอง ก็อาจจะติดปัญหาเรื่องงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไม่เพียงพอ หรือการที่เจ้าหน้าที่มีภาระงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระงานหลัก ทำให้เวลาที่ใช้ในการพัฒนาตัวเองในด้านอื่น ๆ ลดน้อยลง อาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกขาดการความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานเขตบึงกุ่มได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มในด้านการให้บริการประชาชน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร ให้มีความรู้ในทุก ๆ ด้าน มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำความรู้มาพัฒนางานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีใจรักงานที่ทำอย่างมีพลัง มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีพฤติกรรมการบริการด้วยใจ พร้อมทั้งมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2556 - 2575) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อยที่ 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ 7.3.3.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการให้บริการในแต่ละสายงานให้สอดคล้องกับการเป็นมหานครแห่งเอเชีย

1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ

- 2.1 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของหน่วยงาน สร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน ลดเวลางาน เพิ่มเวลาเรียนรู้พัฒนาตนเอง
- 2.2 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกัน ช่วยเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน 2.3 เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

1.5 เป้าหมายของโครงการ..

จัดการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน 151 คน ดังนี้

- 1. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญระดับปฏิบัติงานถึงระดับอาวุโส จำนวน 110 คน
 - และระดับปฏิบัติการถึงระดับชำนาญการพิเศษ
 - 2. บุคลากรกรุงเทพมหานคร จำนวน 20 คน
- ผู้เกี่ยวข้อง
- 1. เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน 21 คน
 - 2. วิทยากร จำนวน 3 คน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : **** ภารกิจงานประจำของหน่วยงาน ****
ประเด็นยุทธศา ย่อย : **** ภารกิจงานประจำของหน่วยงาน ****
เป้าหมายที่ : **** ภารกิจงานประจำของหน่วยงาน ****
ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ระดับความสำเร็จของงานประจำ

2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1 :: 31/01/2566 : ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรสำนักงานเขตบึงกุ่ม เมื่อวันที่ 7-8 มกราคม 2566 ณ อำเภอปากช่อง จนครราชสีมา อยู่ระหว่างเบิกจ่ายงบประมาณ
:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 90.00 : งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท : เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่2 :: 23/02/2566 : ดำเนินการเบิกจ่าย จำนวน 411,050 บาท





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 %





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 411,050 บาท





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: เป็นไปตามแผน





**** แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ****

: เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง

.....

