

ชื่อโครงการ : พัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร
ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

หนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจและสังคม เพื่อเข้าใกล้การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนอกเหนือจากเรื่องพื้นฐานที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเติบโตของธุรกิจและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สำนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานครยังมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่าง เนื่องด้วยเล็งเห็นโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นสิ่งที่สำนักงานฯ ให้ความสำคัญและทุ่มเทลงทุนมาอย่างต่อเนื่อง เพราะพนักงานทุกระดับ ล้วนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันและสานความผูกพันต่อองค์กร

บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสารสนเทศมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมและวิถีชีวิตของคนทุกรุ่น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังส่งผลถึงค่านิยม ทักษะหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ และรวมถึงความต้องการบุคลากรที่มีทักษะการทำงานสมัยใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรรับมือกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานครจึงต้องเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมอยู่เสมอและฝึกฝนทักษะและเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน จึงเห็นควรจัดโครงการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาพนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ตามสายอาชีพที่ต้องพึ่งพาแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร

๒.๒ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้พนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานครเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. เป้าหมายโครงการ มีผู้ร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น ๓ คน ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานสถานธนานุบาลกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ คน พนักงานการตลาด จำนวน ๑ คน พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน

๔. ลักษณะของโครงการ

เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ด้านที่ ๗ การบริหารจัดการเมืองมหานคร มิติที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นที่รวมของคนดีและคนเก่ง สามารถปฏิบัติงานที่รองรับความต้องการของประชาชนได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรกรุงเทพมหานครเป็นผู้ปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ มีขีดสมรรถนะสูง สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรุงเทพมหานครในการก้าวสู่มหานครแห่งเอเชีย รวมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ (BMAPro ๒๑st Competency Model)

๕. แนวทางการดำเนินการ

๕. แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานสถานการณ์นุบาลกรุงเทพมหานคร จัดส่งพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ดังนี้

๕.๑ การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร

รายละเอียด

หมวดวิชาความรู้ทั่วไป ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ (รวม ๒๔ ชั่วโมง)

- หลักและกระบวนการวางแผนการประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร ภาคทฤษฎี ๓ ช.ม.
- การเขียนแผนปฏิบัติการ/โครงการประชาสัมพันธ์ ผักปฏิบัติ ๓ ช.ม.
- เขียนแผนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ ผักปฏิบัติ ๓ ชั่วโมง
- การออกแบบสารในงานประชาสัมพันธ์

และเทคนิคการเลือกใช้สื่อและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ภาคทฤษฎี/ผักปฏิบัติ ๖ ช.ม.

- การประเมินงานประชาสัมพันธ์ ภาคทฤษฎี/ผักปฏิบัติ/วิพากษ์ผลงาน ๔ ชม

หมวดกิจกรรมพิเศษ

- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์/กิจกรรมสร้างเครือข่าย ๕ ช.ม.

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานประชาสัมพันธ์

เวลาและสถานที่

สถาบันการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๓ - ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

๕.๒ กลยุทธ์การตลาดและการบริการเชิงรุก

รายละเอียด

- การสื่อสารการตลาดแบบครบวงจร
- กลยุทธ์การโฆษณา
- กลยุทธ์การส่งเสริมการขาย
- การทำ Marketing PR และ Event Marketing ฯลฯ

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานการตลาด

เวลาและสถานที่ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ งามวงศ์วาน

แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๕.๓ การจัดทำแผนภาพอนาคตเพื่อการวางแผนกลยุทธ์องค์กร

รายละเอียด

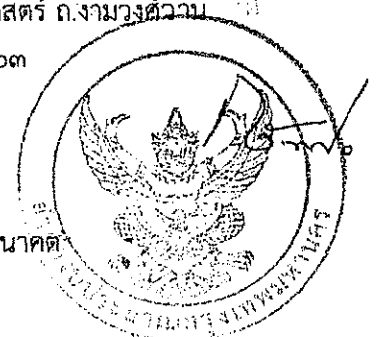
- หลักการและความสำคัญของการวางแผนภาพอนาคต
- การกำหนดขอบเขตและหัวข้อการเสวนากระบวนการสร้างภาพอนาคต
- การจัดทำ SWOT เพื่อการวางแผนภาพอนาคต
- การระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง โดยดูแนวโน้ม Trends และความไม่แน่นอน

Uncertainty ฯลฯ

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

เวลาและสถานที่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ

กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓



๖. แผนปฏิบัติการ...

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
จัดประชุมหารือเพื่อหาแนวทาง							↔					
จัดทำแผนดำเนินการและขออนุมัติโครงการ								↔				
ขอจัดสรรงบประมาณ								↔				
ดำเนินกิจกรรมตามกำหนดการ										↔		
ติดตาม สรุป และรายงานผลโครงการ												↔

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งานบริหารการธรรมาภิบาล รายจ่ายประจำ หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ เพื่อเป็นค่าลงทะเบียน จำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๖,๕๐๐.- บาท (หนึ่งหมื่นหกพันห้าร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กิจกรรมการฝึกอบรม หลักสูตร -การจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร -กลยุทธ์การตลาดและการบริการเชิงรุก -การจัดทำแผนภาพอนาคตเพื่อการวางแผนกลยุทธ์องค์กร	พนักงาน สถานธรรมาภิบาล กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓ คน	หลักสูตรการจัดทำแผนงานประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร (ค่าลงทะเบียนอบรม ๔,๕๐๐.- บาท x ๑ คน)	๔,๕๐๐ บาท	ระเบียบ กทท. ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ คำสั่งกรุงเทพมหานคร ที่ ๑๘๐๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน
		หลักสูตรกลยุทธ์การตลาดและการบริการเชิงรุก (ค่าลงทะเบียนอบรม ๔,๕๐๐.- บาท x ๑ คน)	๔,๕๐๐ บาท	
		หลักสูตรการจัดทำแผนภาพอนาคตเพื่อการวางแผนกลยุทธ์องค์กร (ค่าลงทะเบียนอบรม ๗,๕๐๐.- บาท x ๑ คน)	๗,๕๐๐ บาท	หนังสือที่ กทท ๐๔๐๑/๓๓๑ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ เรื่อง คู่มือวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
		รวมทั้งสิ้น	๑๖,๕๐๐ บาท	



ความเสี่ยง...

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน มีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและแผนดำเนินงาน	มีโอกาสเกิดขึ้นบ้าง	อาจทำให้โครงการล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้	ปานกลาง	กำหนดแผนการดำเนินงานและแผนสำรอง

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ

๙.๒ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดอัตราการลาออกของคนที่ไม่มีฝีมือลง เพราะการพัฒนาบุคลากรจะสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจึงเกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงาน เพื่อบรรลุถึงผลสำเร็จขององค์กร

๙.๓ พนักงานสามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานธนาณูปาลกรุงเทพมหานคร

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
มีพนักงานเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผู้ร่วมโครงการ ๓ คน จาก ๓ คน	เชิงปริมาณ	แบบสอบถาม	ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่สิ้นสุดโครงการ

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า ดำเนินการติดตามจากแบบสอบถาม และสังเกตความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ รายงานผลการประเมินต่อผู้อำนวยการสำนักงานสถานธนาณูปาลกรุงเทพมหานครภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่สิ้นสุดโครงการ

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นางชนากานต์ โกสินทร์)
รองผู้อำนวยการ สก. สายบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายพนพล เพิ่มพิทยา)

ผู้อำนวยการสำนักงานสถานธนาณูปาลกรุงเทพมหานคร