

เลขที่โครงการ๖๖...../๒๕๖๐

ชื่อโครงการ โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานฯเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร

เทศบาลเมืองไผ่เชิง ประจำปี ๒๕๖๐

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองไผ่เชิง

๑. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการพัฒนาคน ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในยุคปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้มีความรอบรู้และมีสำนึกที่ดีในการทำงานเพื่อที่จะสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาระดับนี้จึงจะเป็นเรื่องของกระบวนการระหว่าง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกาภิวัตน์ได้ แต่เดิมเป็นเรื่องของการพัฒนาภายนอก คือ มุ่งพัฒนาที่ความรู้ ทักษะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น แต่การพัฒนาแนวใหม่กลับให้ความสำคัญกับการพัฒนาจากองค์ประกอบภายในสู่ภายนอก(Inside Out Development Approach) นั่นก็คือ หากต้องการให้การพัฒนามูลฐานได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป การสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

๑) การสื่อสารที่ดีภายในองค์กร การทำงานในองค์กรเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกันผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้

๒) การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพและมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พนักงานมีความสุขในการทำงาน

๓) ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีส่วนช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

๔) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย อาทิ ๑) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย ๒) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ๓) การสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ๔) การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ฯลฯ

๕) การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมคนในองค์กรให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรม ที่เข้มแข็ง จึงมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

๖) การบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักนิติธรรมในการทำงาน ผู้บริหารและพนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่องานและผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ มีความโปร่งใสในการบริหารงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจการขับเคลื่อนงาน และคำนึงถึงความคุ้มค่าในการบริหารงาน คือเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗) การส่งเสริมและพัฒนา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีโลกทัศน์ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมที่กว้างไกล ในการพัฒนาท้องถิ่น ให้ทัดเทียมกับท้องถิ่นอื่นๆ ผ่านการทัศนศึกษาดูงาน ด้านต่างๆ เช่น การจัดการบ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน การพัฒนาการท่องเที่ยว ตาม พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้าและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขสืบไป

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสม กับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาคุณสมบัติและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง เช่น คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลเมืองไผ่ซาง จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างดียิ่ง โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เทศบาลเมืองไผ่ซาง เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานฯ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเทศบาลเมืองไผ่ซาง ประจำปี ๒๕๖๐ ขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประเพณี วัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ และพัฒนาความรู้ ความคิดของตน

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เรียนรู้การจัดการบ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน และการพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๒.๗ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community:AEC)

๓. เป้าหมาย

คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองไผ่เชิง จำนวนประมาณ ๑๕๐ คน

๔. วิธีการดำเนินการ

๔.๑ ประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

๔.๒ ติดต่อประสานงานเรื่องสถานที่ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ยานพาหนะ ที่พัก และจัดหาของที่ระลึก

๔.๓ ติดต่อวิทยากรในการฝึกอบรม

๔.๔ ดำเนินการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน

๔.๕ ติดตามและประเมินผลการจัดโครงการโดยใช้แบบสอบถาม

โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. จัดอบรมโดยการบรรยาย เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด และพัฒนาองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

๒. นำบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี , อบท.ที่มีการจัดการบ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน , อบท.ที่มีการพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน หรือเป็น อบท.ที่มีกิจกรรม/โครงการดีเด่นในด้านต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับประชาคมอาเซียน , โครงการในพระราชดำริ และ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง

๕. สถานที่ดำเนินการ

๕.๑ จัดอบรมโดยการบรรยายให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ณ เทศบาลเมืองไผ่เชิง และ/หรือสถานที่อื่นที่เหมาะสม

๕.๒ ทักษะศึกษาดูงาน อบท.ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี , มีการจัดการบ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน การคัดเลือกรางวัลพระปกเกล้า โครงการในพระราชดำริ และโครงการเศรษฐกิจพอเพียง ณ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดเลย

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

- จัดอบรมโดยการบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากร และนำบุคลากรทัศนศึกษาดูงาน ในเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๐

๗. งบประมาณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ สำนักปลัดเทศบาล หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานฯ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ตั้งไว้ ๗๐๐,๐๐๐ บาท (เจ็ดแสนบาทถ้วน) รายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ค่าจ้างเหมาจัดหารถยนต์โดยสารปรับอากาศ ๒ ชั้น ขนาดที่นั่งไม่น้อยกว่า ๔๕ ที่นั่ง พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิงและล้อเส้น จำนวน ๓ คันๆละ ๑๖,๕๐๐ บาท ต่อวัน	เป็นเงิน	๑๙๔,๐๐๐	บาท
๒. ค่าอาหาร และเครื่องดื่ม เพื่อเลี้ยงรับรองผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามโครงการฯ จำนวน ๑๕๐ คน จำนวน ๓ วันๆละ ๕๐๐ บาท	เป็นเงิน	๒๒๕,๐๐๐	บาท
๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เพื่อเลี้ยงรับรองผู้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามโครงการฯ จำนวน ๑๕๐ คน จำนวน ๔ มื้อๆละ ๓๕ บาท	เป็นเงิน	๔๒,๐๐๐	บาท
๔. ค่าสมนาคุณวิทยากร จำนวน ๒๔ ชั่วโมงๆละ ๖๐๐ บาท	เป็นเงิน	๑๔,๔๐๐	บาท
๕. ค่าเช่าที่พัก จำนวน ๗๕ ห้องๆละ ๑,๒๐๐ บาท ต่อคืน	เป็นเงิน	๑๘๐,๐๐๐	บาท
จำนวน ๒ คืน			
๖. ค่าจ้างเหมาจัดทำป้ายโครงการ	เป็นเงิน	๒,๐๐๐	บาท
๗. ค่าของที่ระลึก จำนวน ๔ ชุดๆละ ๑,๕๐๐ บาท	เป็นเงิน	๖,๐๐๐	บาท
๘. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	เป็นเงิน	๓๒,๖๐๐	บาท
ทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้	รวม	๗๐๐,๐๐๐	บาท

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองไร่ขิง

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๒.๑ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๒.๓ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนประเพณี วัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น
- ๒.๔ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ และพัฒนาความรู้ ความคิดของตน
- ๒.๕ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้าใจหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เรียนรู้การจัดการบ้านเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน และการพัฒนาการท่องเที่ยวในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๒.๖ บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวนงนภัส ศรีสง่าสมบุรณ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รักษาราชการแทน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นางสาวสาคร ตริพนากร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาลเมืองไร้ซึ่ง

เห็นด้วย

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นายเมธี จาริบุญภาพ)

รองปลัดเทศบาลเมืองไร้ซึ่ง

ความเห็นปลัดเทศบาลเมืองไร้ซึ่ง

เห็นควรอนุมัติตามระเบียบ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบโครงการ

(นายเจริญ กวยรักษา)

ปลัดเทศบาลเมืองไร้ซึ่ง

ความเห็นรองนายกเทศมนตรีเมืองไโรซิง

นายดำรง รอดทอง

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นายดำรง รอดทอง)

รองนายกเทศมนตรีเมืองไโรซิง

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....

✓

(นายจำรัส ตั้งตระกูลธรรม)

นายกเทศมนตรีเมืองไโรซิง

- 4 ต.ก. 2559