

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กร

จัดทำโดย

นางสาวจิตติมา บุญปักษ์

เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ

ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางรัก

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กร

จัดทำโดย

นางสาวจิตติมา บุญปักษ์
เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางรัก

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานเรื่องโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของรายงานส่วนบุคคล ในการอบรมหลักสูตรนักบริหารกรุงเทพมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๗ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้เสริมสร้างทักษะและพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงานเขตบางรักทุกคนให้ขีดความสามารถและมีศักยภาพพร้อมทุกด้านในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้กับประชาชนทุกคนตลอดจนเพื่อเสริมสร้างกระบวนทัศน์ ทศนคติและบุคลิกภาพทุกด้านของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักในการทำงานเพื่อองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ รูปแบบของการรายงานเป็นการเขียนโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากขึ้น โดยนำเอากิจกรรมในโครงการมาพัฒนากลุ่มเป้าหมายเฉพาะที่กำหนดคือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและอาสาสมัครปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตบางรักและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางรัก

การทำรายงานฉบับนี้ได้นำเอากรอบแนวคิดในการดำเนินการประกอบด้วยแนวคิดเชิงวิชาการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาที่มีระบบและกระบวนการที่หลากหลายและต้องการสหวิชา มาเกื้อกูลในการพัฒนาอย่างรอบด้าน การพัฒนาคนคือต้องพัฒนาตนเองก่อนไปเรียนรู้ที่จะพัฒนาองค์ความรู้อื่นใดหรือผู้อื่นการพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพและการสำรวจบุคลิกภาพ การปรับแต่งบุคลิกภาพของตนเองและผู้อื่น ความต้องการของมนุษย์ ค่านิยมการสำรวจและแลกเปลี่ยนค่านิยม ค่านิยมที่สัมพันธ์กับการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงานการตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตการทำงานการสำรวจความรู้สึก ปัญหา อุปสรรคและวิธีการพิชิตอุปสรรคในการทำงานจะนำไปสู่การเริ่มต้นของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานการพัฒนาคนเน้นให้เขาเป็นคนเก่งในด้านการเข้ากับคน การทำงานและการมีสติในการคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาความรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาสำนักงานเขตบางรักเป็นกรณีตัวอย่างในการจัดทำการศึกษาและกำหนดรูปแบบในการศึกษาและจัดทำรายงาน เนื่องจากความโดดเด่นของเขตบางรักและประชากร ทำให้การปรับเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตบางรักต้องมีความแตกต่างจากโครงการพัฒนาบุคลากรทั่วไป โดยกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในเชิงการให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ดังนี้

๑. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๑๘๕ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๕ คน รวม ๒๐๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้าง สถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัด

๒. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการบริการ ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๑๒๐ คน แยกเป็นกลุ่มเป้าหมาย ๑๑๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้าง สถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัด

๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรักจำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๗๐ คน แยกเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรักและ

บุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน จำนวน ๖๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้าง สถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัด

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสู่การพัฒนาองค์กรจำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๑๘๐ คน แบบไปกลับ ณ สถานที่เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาอื่นๆ จะมีทีมวิชาการประจำสำนักงานเขต เพื่อพิจารณาองค์ความรู้และรูปแบบและรูปแบบการส่งเสริมความรู้ประจำสำนักงานเขต กิจกรรมนอกเหนือจากการอบรม สัมมนาประชุมเชิงวิชาการยังมีกิจกรรมอื่นๆ ประกอบด้วยการประชุมบุคลากรประจำเดือน การเข้าอบรมสัมมนาในหน่วยงานอื่นพร้อมรายงานผล ประชาสัมพันธ์ การทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ มุมวิชาการในแต่ละฝ่าย หรือมีมุมหนังสือทุกมุมโดยเฉพาะที่ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชน จะมีมุมหนังสือ หรือห้องสมุดประจำสำนักงานเขต และทุกมุมในแต่ละฝ่ายเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ต่อกัน มีการให้ความรู้กับประชาชนในการประชุมกรรมการชุมชน การทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ นิทรรศการองค์ความรู้สำคัญประจำที่สำนักงานเขต การทำสถานีกระจายข่าวในเขตทุกวัน เวลาที่กำหนด

สำนักงานเขตบางรัก กำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ และกำหนดความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดผลกระทบในการดำเนินการประกอบด้วย การดำเนินการและวิธีการในการจัดกิจกรรมตามแผน และการบริหารจัดการ ระยะเวลาในการดำเนินการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนกำหนดงบประมาณจัดสรร และขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณ บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากความไม่พร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม มีภารกิจมากไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และปัจจัยอื่นของบุคลากรการแทรกแซงของนักการเมืองและเหตุการณ์ทางการเมือง และความต่างของวัฒนธรรมในพื้นที่ ประชาชนหลากหลาย มาร่วมกิจกรรมร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

สำนักงานเขตบางรัก จึงกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงประกอบด้วย มีคณะทำงานด้านการจัดการบริหารความเสี่ยง พร้อมให้ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยงผู้บริหารต้องมีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลกำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นวัฒนธรรมหน่วยงาน และการทำแผนความเสี่ยงในกิจกรรมทุกกิจกรรม สร้างระบบการจัดการความเสี่ยง และจัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการติดตามประเมินผลด้วยการออกแบบการประเมินผลโครงการมีการออกแบบการติดตามและการประเมินผล เน้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายกำหนดไว้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้เป็นรายงานส่วนบุคคล (Individual Study) ของหลักสูตรการอบรม นักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ภายใต้กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อเรื่อง โครงการ พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะและพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงานเขตบางรักทุกคนให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพพร้อมทุกด้านในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้กับประชาชนทุกคน ตลอดจนการเสริมสร้างกระบวนการ ทักษะ ทักษะ และบุคลิกภาพทุกด้านของบุคลากรในสำนักงานเขตบางรักในการทำงานเพื่อองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ

การนำเสนอรายงานเป็นการนำมาเป็นรูปแบบการเขียนโครงการเพื่อแสดงให้เห็นกลไกการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและภาพรวม ตามแนวทางที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ตลอดจนแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องมาประมวลรวมกันเป็นกลไก เป็นหลักสูตรและวิธีการการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและส่งผลสำเร็จเป็นรูปธรรมต่อบุคคล กรอบการพัฒนาจะเน้นการพัฒนาคนให้เกิดการองค์ความรู้ ความคิด และการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากตัวตน คนรอบข้างและสู่องค์กร และเพิ่มพูนขีดความสามารถของตนเองสู่การเป็นเลิศขององค์กรต่อไป

โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กร เนื่องจากผู้อบรมเป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในฝ่ายปกครอง ซึ่งดูแลเรื่องการพัฒนาบุคลากร และมีการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการบริการทุกด้านสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาคนเพื่อเป็นมืออาชีพในการจัดบริการเพื่อประชาชนในเขตบางรัก ที่มีความแตกต่างในเชิงพื้นที่และเชิงชาติพันธุ์ ความเป็นอยู่ที่หลากหลาย แต่บุคลากรในเขตบางรักสามารถปรับตนเองให้สามารถเป็นนักบริการที่เป็นเลิศได้ด้วยทักษะความรู้และทัศนคติที่ได้จากกระบวนการทำงานร่วมกัน การแบ่งปันความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันหลังจากมีการเข้าร่วมกิจกรรมในโครงการนี้เพิ่มมากขึ้นและสามารถเป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครต่อไป

ผู้จัดทำรายงานขอขอบคุณผู้บริหารกรุงเทพมหานคร คณะอาจารย์วิทยากรและผู้บริหารเขตบางรักที่ประสาทวิชาความรู้ และให้โอกาสผู้จัดทำรายงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการในภารกิจต่อไป ตลอดจนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองทุกคนที่คอยให้กำลังใจและช่วยปฏิบัติหน้าที่ในช่วงการอบรมฯ ทำให้ภารกิจของฝ่ายปกครอง ดำเนินการได้ด้วยดี หากสภาระบบประการของรายนี้มีส่วนไม่สมบูรณ์ประการใด ขออภัย มา ณ โอกาสนี้

นางสาวจิตติมา บุญปักษ์

มิถุนายน ๒๕๕๗

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
กิตติกรรมประกาศ	
สารบัญ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๔
เป้าหมายและปัจจัยความสำเร็จ	๔
แผนปฏิบัติการ และงบประมาณ	๕
แนวทางในการบริหารความเสี่ยง	๑๒
การประเมินผล และข้อเสนอแนะ	๑๓
ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	๑๕

ชื่อโครงการ พัฒนาบุคลากรเพื่อสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กร

หลักการและเหตุผล

ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ม.ร.ว.สุขุมพันธุ์ บริพัตร) กำหนดนโยบายให้กรุงเทพมหานครเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ มหานครแห่งอาเซียน มหานครแห่งการสร้างโอกาสสำหรับทุกคน ประกอบกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปีกำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางแห่งความเจริญก้าวหน้าเทียบเท่าเมืองชั้นนำ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นมหานครแห่งเมืองน่าอยู่ที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในการเสริมสร้างบุคลากรในองค์กร ควบคู่กับการพัฒนาระบบการจัดการและเทคโนโลยีอีกทั้งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานครและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และแนวทางขับเคลื่อนเพื่อมุ่งบรรลุวิสัยทัศน์กรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งอาเซียนโดยมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรและส่งผลให้การพัฒนากรุงเทพมหานครเป็นไปตามเป้าประสงค์ตามที่นโยบายและแผนกำหนดไว้

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ๑๒ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗) ที่มุ่งเน้นให้กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และมุ่งสู่มหานครแห่งความน่าอยู่อย่างยั่งยืนซึ่งมีพันธกิจสำคัญด้านบุคลากรว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีในปัจจุบันและอนาคตมีประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญต่อพัฒนาคนคือเสริมสร้างให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนามหานครให้น่าอยู่อย่างยั่งยืน แนวทางการดำเนินการภายใต้มีประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรุงเทพมหานครให้มีทัศนคติ มีจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและความภาคภูมิใจและรักองค์กร

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนนี้ สรุปประเด็นน่าสนใจคือบุคลากรที่เป็นระดับบริหารยังไม่ใส่ใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล ขาดระบบการให้คำปรึกษาแนะนำและการติดตาม และที่สำคัญบุคลากรกรุงเทพมหานครบางส่วนขาดสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการกระตือรือร้นในการให้บริการ และขาดระบบการจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม ยุติธรรม

นโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของการส่งเสริมให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีคุณธรรม จริยธรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีจิตมุ่งมั่นในการบริการ ประชาชนและมีความพร้อมในการรองรับอาเซียน และเพื่อให้การพัฒนาดังกล่าวเป็นไปได้ด้วยดี กรุงเทพมหานครได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในเชิงนโยบายและการนำไปสู่การปฏิบัติที่มีทิศทางเดียวกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) กำหนดทิศทางการบริหารบุคคลว่าจะยึดหลักธรรมาภิบาล สร้างภาวะผู้นำทั้งองค์กร เพิ่มกำลังคนคุณภาพ จัดอัตรากำลังในสอดคล้องกับภารกิจ มีระบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่น หลากหลาย สอดคล้องกับลักษณะงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล มีศักยภาพสูง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความภาคภูมิใจในองค์กร กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารบุคคล ทรัพยากรไว้ ๕ ประการคือ

- ๑) การพัฒนาระบบการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ๒) การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- ๓) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๕) การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติ ทุกหน่วยงานต้องมีปัจจัยสำคัญคือความชัดเจนในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาบุคคลของกรุงเทพมหานครและหน่วยงาน การกำหนดและมอบหมายภารกิจความรับผิดชอบในโครงสร้างบริหารแผน มีความชัดเจน มีระบบการกำกับ ตรวจสอบและประเมินผลภายในองค์กรและมีการเสริมแรงผู้ปฏิบัติในเชิงสร้างสรรค์สมรรถนะขององค์กรที่นำแผนสู่การปฏิบัติ มีความเข้มแข็งทั้งศักยภาพ ความสามารถและความพร้อมและมีการสนับสนุนและมีความผูกพันของ ฝ่ายต่าง ๆ ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติด้านการเงินงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน

โครงการและกิจกรรมเป็นกลไกในการนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างมีทิศทางและมีกรอบในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน ในส่วนของสำนักงานเขตและประชาชนในพื้นที่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและ ด้วยมืออาชีพ ด้วยใจและความรับผิดชอบสูง

กรอบแนวคิดสำคัญของการบริการสู่ความเป็นเลิศขององค์กรต้องอาศัยการศึกษาในเรื่อง ทฤษฎี องค์กร คือ การศึกษาองค์กรในระดับมหัพภาค หน่วยในการวิเคราะห์ ว่ามีอะไร (หน่วยงานย่อยในองค์กร องค์กรทั้งองค์กรและพฤติกรรมองค์กร บุคคล (ปัจเจกบุคคล) กลุ่มในองค์กรที่ตะนะเกี่ยวกับการศึกษา องค์กร)และนำมาสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต้องมีการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุข ในที่สุด

แนวคิดเชิงวิชาการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาที่มีระบบและกระบวนการที่หลากหลายและต้องการสหวิชามาเกื้อกูลในการพัฒนา อย่างเป็นรอบด้าน
๒. การพัฒนาคนคือต้องพัฒนาตนเองก่อนไปเรียนรู้ที่จะพัฒนาองค์ความรู้อื่นใดหรือผู้อื่น
๓. การพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพและการสำรวจบุคลิกภาพ การปรับแต่งบุคลิกภาพของตนเอง และผู้อื่นความต้องการของมนุษย์ ค่านิยมการสำรวจและแลกเปลี่ยนค่านิยม ค่านิยมที่สัมพันธ์กับการทำงาน วัฒนธรรมในการทำงานการตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตการทำงานการสำรวจความรู้สึก ปัญหา อุปสรรคและวิธีการ พิชิตอุปสรรคในการทำงาน จะนำไปสู่การเริ่มต้นของการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน (แหล่งข้อมูล เขียนโดย จากเว็บไซต์ www.gotoknow.org/posts)

๔. การพัฒนาคนเน้นให้เขาเป็นคนเก่งในด้านการเข้ากับคน การทำงานและการมีสติในการคิด สร้างสรรค์

๕. พัฒนาความรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะและความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเขตบางรัก เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่และภารกิจในการให้บริการต่างแก่ประชาชนตามที่กฎหมายกำหนด และดำเนินการตามแนวนโยบายที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดให้เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ เน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นศูนย์กลางแห่งการบริการ ความโดดเด่นของเขตบางรักคือการเป็นสังคมที่หลากหลาย (Society of Diversity) ด้านวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน อาชีพ อาคารสถานที่ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ประชาชนในพื้นที่เขตบางรักจะมีความต่างกันตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิต คนดั้งเดิมจะอยู่ในพื้นที่เป็นชุมชน ภายใต้ความเจริญของอาคารสถานที่และเศรษฐกิจที่มีมูลค่ามหาศาล ความต่างในด้านรายได้และศาสนา ประเพณี มีทั้งจีน ไทย ฮินดู คริสต์และอิสลามอยู่ร่วมกันในพื้นที่เดียวกันและความโดดเด่นของคนในพื้นที่เขตบางรักคือทุกประเพณีที่มีอยู่ในพื้นที่บางรัก ทุกคนทุกภาคให้ความร่วมมือและร่วมใจกันในการเข้าร่วมท่ามกลางความต่างในเรื่องความเชื่อ ความศรัทธาและการดำรงชีวิต ดังนั้นสำนักงานเขตบางรักได้ตระหนักในการบริการแก่ประชาชนในพื้นที่บางรักต้องเน้นการบริการเป็นเลิศต่อทุกคนที่เข้ามาใช้บริการที่สำนักงานเขตบางรัก เราบริการด้วยใจและให้ทุกคน เพื่อมุ่งสู่ District of Excellence for All การมุ่งสำเร็จในการบริการมีปัจจัยเกื้อหนุนจากระบบการบริหารจัดการและเทคโนโลยีแล้ว สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคนให้เป็นนักบริการมืออาชีพ ที่มีองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะคติ มิติในการทำงาน จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการหรือคนของรัฐที่ต้องบริการประชาชนและสำคัญการเห็นคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รักองค์กรและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองในการทำงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ของภารกิจหน้าที่ขององค์กรสำนักงานเขตบางรักจึงมีแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในเขตให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการบริการกับประชาชนที่หลากหลายในพื้นที่

รูปแบบการบริการจะต้องหลากหลายและจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการที่หลากหลายของผู้มาใช้บริการและประชาชนในพื้นที่ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการขององค์กรของสำนักงานเขตบางรักจะเป็นโครงการหนึ่งที่ผู้ศึกษาต้องการให้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสำนักงานเขตบางรักและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้และสำคัญคือกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการและประชาชนที่มารับบริการได้รับประโยชน์ร่วมกันและพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เปรียบเหมือนการถ่ายทอดบทเรียนและการบริการร่วมกัน ด้วยความมิตรไมตรี ภารดรภาพเป็นเสมือนญาติ และส่งเสริมให้ภาพลักษณ์ของสำนักงานเขตบางรักเป็นสำนักงานเขตที่มีบริการเป็นเลิศให้กับประชาชนและขยายผลให้กรุงเทพมหานครได้รับการยกย่องและชื่นชมที่มีบุคลากรของกรุงเทพมหานครที่มีความเป็นเลิศในการพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาการบริการสู่มาตรฐานสากลต่อไป และจากการประเมินผลการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตบางรักที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและเรียนรู้การทำงานเป็นทีมดี การเสริมสร้างให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะสภาพสังคมและประชาชนมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาบุคลากรจะหยุดนิ่งและละเลยไม่ได้ ในการทำงานสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตบางรัก

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะและพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงานเขตบางรักทุกคนให้มีขีดความสามารถและมีศักยภาพพร้อมทุกด้านในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้กับประชาชนทุกคน
๒. เพื่อเสริมสร้างกระบวนทัศน์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพทุกด้านของบุคลากรในสำนักงานเขตบางรักในการทำงานเพื่อองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมายและปัจจัยความสำเร็จ

๑. กลุ่มเป้าหมาย

- ๑) ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางรัก
- ๒) ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก
- ๓) ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางรัก

๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑) ร้อยละ ๗๕ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตบางรักได้รับความรู้และทักษะ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการทำงานตามหน้าที่และเกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในภารกิจที่รับผิดชอบในบริการประชาชน
- ๒) ร้อยละ ๗๕ ของลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร สามารถนำไปปฏิบัติได้
- ๓) ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนและผู้มาติดต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มหมาย มีความพึงพอใจในการบริการและการทำงานของกลุ่มเป้าหมาย

๓. เป้าหมายดำเนินการ

- ๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการ และ ลูกจ้าง อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก
- ๒) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการบริการ ให้กับ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก
- ๓) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก
- ๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสู่การพัฒนาองค์กร

๔. ปัจจัยความสำเร็จ

- ๑) นโยบายและกรอบแนวคิดของผู้บริหารสำนักงานเขตบางรักมีความชัดเจนและกำหนดเป็นเป้าหมายสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ๒) มีทีมงานในการดำเนินการ งบประมาณ ในการดำเนินการ
- ๓) ความพร้อมและความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

๔) ความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในด้านวิชาการ งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ เกื้อหนุนให้การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตบางรักดำเนินการไปด้วยดีและ ประสพผลตามเป้าหมายกำหนด

๕) ตัวชี้วัดและเครื่องมือในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและมีการติดตามและ ประเมินในเชิงคุณภาพเพื่อวัดความเปลี่ยนแปลงหลังจากการดำเนินกิจกรรมแล้ว

๖) ระยะเวลา หลักสูตร วิธีการดำเนินการ สถานที่ดำเนินการ และเทคนิคการสร้าง แรงจูงใจ

แผนปฏิบัติการ

๑. กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ

๑) กำหนดทีมงานหรือคณะทำงานในการศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในสำนักงาน เขตบางรัก พฤติกรรมที่พบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของบุคลากรที่นำไปสู่ความ เป็นเลิศของหน่วยงาน ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

๒) วิเคราะห์และกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศของหน่วยงาน

๓) ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และวิทยากรเพื่อร่วมกำหนดหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดและข้อมูลจากการวิเคราะห์มาเป็นกรอบในการกำหนด หลักสูตรและวิธีการดำเนินการ

๔) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ และดำเนินการตามกรอบการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้

๕) ดำเนินการตามแผน

๖) กำหนดวิธีการประเมินผล และการติดตามผลเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินการและ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๗) รายงานผลและมีการประชุมเพื่อการให้มีการถ่ายทอดบทเรียนร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาขั้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๒. แผนการดำเนินการ

กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ เครื่องมือ	ความคาดหวัง ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
<p>๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและ ลูกจ้างอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก</p>	<p>๑) จัดทำหลักสูตร กำหนดวิทยากร และวันเวลา สถานที่ ดำเนินการตามกรอบหลักสูตร การอบรมจำนวน ๒วัน ๑คืน จำนวน ๑ รุ่น แบบพักค้างต่างจังหวัด</p> <p>๒) จัดทำคำของบประมาณ ตามประมาณการกำหนดในโครงการ</p> <p>๓) จัดทำคำสั่งสำนักงานเขต กำหนดหน้าที่กรรมการและ คณะทำงานดำเนินการ และ ทำคำสั่งกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมฯ</p> <p>๔) ประชุมคณะทำงาน ดำเนินการและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อม ผู้บริหารติดตามการเตรียมการ ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๕) ดำเนินการตามแผน ติดตามประเมินผล รายงาน</p> <p>๖) รายงานสรุปภาพรวมที่ เน้นเชิงผลสัมฤทธิ์</p>	<p>๑) ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก</p> <p>๒) ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๒๐๐ คน</p>	<p>เอกสาร เกม กิจกรรมกลุ่ม</p>	<p>๑) กลุ่มเป้าหมายเข้าใจและเรียนรู้ สามารถเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐</p> <p>๒) กลุ่มเป้าหมายนำไปพัฒนาตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ร้อยละ ๗๕</p> <p>๓) ร้อยละ ๘๐ ของผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรเขตบางรัก หลังอบรมไปแล้ว ๑ สัปดาห์</p>

กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ เครื่องมือ	ความคาดหวัง ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
<p>๒) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการบริการให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางรัก</p>	<p>จัดทำหลักสูตร กำหนดวิทยากร และวันเวลา สถานที่ ดำเนินการตามกรอบหลักสูตร การอบรมจำนวน ๒ วัน</p> <p>๑) คืบ จำนวน ๑ รุ่น แบบพักค้างต่างจังหวัด</p> <p>๒) จัดทำคำของบประมาณ ตามประมาณการกำหนดในโครงการ</p> <p>๓) จัดทำคำสั่งสำนักงานเขต กำหนดหน้าที่กรรมการและคณะทำงานดำเนินการ และทำคำสั่งกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมฯ</p> <p>๔) ประชุมคณะทำงาน ดำเนินการและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมผู้บริหารติดตามการเตรียมการ ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๕) ดำเนินการตามแผน ติดตามประเมินผล รายงาน</p> <p>๖) รายงานสรุปภาพรวมที่เน้นเชิงผลสัมฤทธิ์</p>	<p>ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๑๒๐ คน</p>	<p>เอกสาร เกม กิจกรรมกลุ่ม อภิปราย เสนอ แนวทางการนำสู่การเป็นเลิศขององค์กรเขตบางรัก</p>	<p>๑) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมและได้เรียนรู้และเสนอแนวทางเพื่อการพัฒนาองค์กร</p> <p>๒) มีการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรและการบริการตามแผนที่เสนอในการสัมมนา เป็นรูปธรรม</p> <p>๓) ร้อยละ ๘๐ ของผู้มาติดต่อและผู้เกี่ยวข้องใน การทำงาน ของเขตมีความพึงพอใจในการทำงาน และการปรับปรุงภาพลักษณ์ใหม่ของแต่ละฝ่ายของเขตบางรัก</p>

กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ เครื่องมือ	ความคาดหวัง ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
<p>๓) การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาดตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก</p>	<p>๑) จัดทำหลักสูตร กำหนดวิทยากร และวันเวลา สถานที่ ดำเนินการตามกรอบหลักสูตร การอบรมจำนวน ๒ วัน</p> <p>๑) คืบ จำนวน ๑ รุ่น แบบพักค้างต่างจังหวัด</p> <p>๒) จัดทำคำของบประมาณ ตามประมาณการกำหนดในโครงการ</p> <p>๓) จัดทำคำสั่งสำนักงานเขต กำหนดหน้าที่กรรมการและคณะทำงานดำเนินการ และทำคำสั่งกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมฯ</p> <p>๔) ประชุมคณะทำงาน ดำเนินการและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมผู้บริหารติดตามการเตรียมการ ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๕) ดำเนินการตามแผน ติดตามประเมินผล รายงาน</p> <p>๖) รายงานสรุปภาพรวมที่เน้นเชิงผลสัมฤทธิ์</p>	<p>ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๗๐ คน</p>	<p>เอกสาร เกม กิจกรรมกลุ่ม อภิปราย เสนอ แนวทางในการ นำสู่การเป็นเลิศ ขององค์กรเขต บางรัก</p>	<p>๑) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมและได้เรียนรู้และเสนอแนวทางเพื่อการพัฒนาดตนเอง พัฒนาโรงเรียนและนักเรียน</p> <p>๒) มีการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โรงเรียน เสนอในการสัมมนา เป็นรูปธรรม</p> <p>๓) ร้อยละ ๘๐ผู้ปกครอง ประชาชน ใกล้เคียงพึงพอใจในการพัฒนาครู โรงเรียนและนักเรียน หลังจากผ่านอบรมฯแล้ว</p>

กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ/ เครื่องมือ	ความคาดหวัง ตัวชี้วัด ผลสำเร็จ
๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสู่การพัฒนาองค์กร	<p>๑) จัดทำหลักสูตร กำหนดวิทยากร และวันเวลา สถานที่ดำเนินการตามกรอบหลักสูตรการอบรมจำนวน ๑ วันแบบไปกลับ สถานที่เอกชน</p> <p>๒) จัดทำคำขอขบประมาณตามประมาณการกำหนดในโครงการ</p> <p>๓) จัดทำคำสั่งสำนักงานเขต กำหนดหน้าที่กรรมการและคณะทำงานดำเนินการ และทำคำสั่งกรุงเทพมหานคร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมฯ</p> <p>๔) ประชุมคณะทำงาน ดำเนินการและแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ พร้อมผู้บริหารติดตามการเตรียมการ ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๕) ดำเนินการตามแผน ติดตามประเมินผล รายงาน</p> <p>๖) รายงานสรุปภาพรวมที่เน้นเชิงผลสัมฤทธิ์</p>	ข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามัญ และข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก จำนวน ๑๘๐ คน	<p>๑) การแสดงนิทรรศการ แสดงบทเรียนของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาองค์กรในชั้นงานสำคัญ</p> <p>๒) การนำเสนอผลงานและการเสวนาในประเด็น บทเรียนที่สำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างของฝ่ายหรือโรงเรียนที่ดำเนินการแล้ว</p> <p>๓) การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับวิทยากรและกลุ่มเป้าหมาย</p>	<p>ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับการเรียนรู้ร่วมกันและพึงพอใจในการจัดกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>๒) สำนักงานเขตบางรักมีต้นแบบของการพัฒนาตนเองและองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตบางรัก เพื่อนำไปสู่การขยายผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร เป็นมหานครที่เข้าสู่มาตรฐานการพัฒนาในอนาคตและพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน</p>

๓. การพัฒนาองค์ความรู้ เชิงการพัฒนาอื่นๆ

กรณีบุคลากรประจำสำนักงานเขต

๑) ตั้งทีมวิชาการประจำสำนักงานเขต เพื่อพิจารณาองค์ความรู้และรูปแบบการส่งเสริมความรู้ประจำสำนักงานเขต กิจกรรมนอกเหนือจากการอบรม สัมมนาประชุมเชิงวิชาการยังมีกิจกรรมอื่น

๒) การประชุมบุคลากรประจำเดือน การเข้าอบรมสัมมนาในหน่วยงานอื่นพร้อมรายงานผลประชาสัมพันธ์

๓) การทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ มุมวิชาการในแต่ละฝ่าย

๔) จัดทำมูมนั่งสื่อกุมนุมโดยเฉพาะที่ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ
กลุ่มเป้าหมายที่เป็นประชาชน

๑) จัดตั้งมูมนั่งสื่อกุมนุมหรือห้องสมุดประจำสำนักงานเขต และทุกมูมนในแต่ละฝ่ายเพื่อให้มี
การแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ต่อกัน

๒) มีการให้ความรู้กับประชาชนในการประชุมกรรมการชุมชน

๓) การทำบอร์ดประชาสัมพันธ์

๔) จัดนิทรรศการองค์ความรู้สำคัญประจำที่สำนักงานเขต

๕) การทำสถานีกระจายข่าวในเขตทุกวัน เวลาที่กำหนด

๔. กรอบเนื้อหาวิชาการเพื่อการจัดอบรมสัมมนา ตามกิจกรรมที่กำหนดในโครงการ

๑) หลักการบริหารบุคคลทั่วไป ระบบคุณธรรม

๒) การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓) กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การ (HRD Strategy)

๔) การออกแบบการเรียนรู้ฝึกอบรมและพัฒนาตนเองและองค์กร

๕) การจัดการภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

๖) เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์

๗) ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการพัฒนาองค์กรทฤษฎีองค์กร

๘) ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาองค์กร เชิงบวกและเชิงลบ

๙) ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์

๑๐) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ องค์กรประกอบและกรอบการดำเนินการ

๑๑) การทำแผนการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร

๑๒) การนำเสนอแผนและการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม

งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณหมวดรายจ่ายอื่น ประจำปี ๒๕๕๘ สำนักงานเขตบางรักเป็นเงินทั้งสิ้น ๑,๒๔๘,๑๐๐บาท (หนึ่งล้านสองแสนสี่หมื่นแปดพันแปดหนึ่งร้อยบาทถ้วน) แยกเป็นรายละเอียดดังนี้

๑. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการและลูกจ้าง อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางรักจำนวน ๑ รุ่นๆละ ๑๘๕ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๕ คน รวม ๒๐๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้าง สถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัด เป็นเงินทั้งสิ้น ๕๗๔,๕๐๐ บาท แยกเป็น

๑) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๒๘๐,๐๐๐ บาท

(๒๐๐ คน x ๘๐๐ บาท x ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๑๖๐,๐๐๐ บาท)

(๒๐๐ คน x ๖๐๐ บาท x ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๑๒๐,๐๐๐ บาท)

๒) ค่าที่พักเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๕๐,๐๐๐ บาท

(๒๐๐ คน x ๗๕๐ บาท x ๑ คืน x ๑ รุ่น = ๑๕๐,๐๐๐ บาท)

๓) ค่าสมนาคุณวิทยากร เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๔) ค่ายานพาหนะ จำนวน ๕ คัน เป็นเงิน ๑๐๙,๐๐๐ บาท

(กรุงเทพฯ - อ.ไทรโยค/จ.กาญจนบุรี - กรุงเทพฯ)

(๕ คัน x ๑๐,๙๐๐ x ๒ วัน x ๑ รุ่น = ๑๐๙,๐๐๐ บาท)

๕) ค่ายานพาหนะขนส่งสัมภาระเจ้าหน้าที่ดำเนินการเป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท

(๑๕ คน x ๒๐๐ บาท)

๖) ค่าวัสดุในการดำเนินกิจกรรม เป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๕๐๐ บาท

๒. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในการบริการ ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ในสังกัดสำนักงานเขตบางรักจำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๑๒๐ คน แยกเป็นกลุ่มเป้าหมาย ๑๑๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้าง สถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัดเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๖๐,๓๐๐ บาท แยกเป็น

๑) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๑๖๘,๐๐๐ บาท

(๑๒๐ คน x ๘๐๐ บาท x ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๙๖,๐๐๐ บาท)

(๑๒๐ คน x ๖๐๐ บาท x ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๗๒,๐๐๐ บาท)

๒) ค่าที่พักเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๐,๐๐๐บาท

(๑๒๐ คน x ๗๕๐ บาท x ๑ คืน x ๑ รุ่น = ๙๐,๐๐๐ บาท)

๓) ค่าสมนาคุณวิทยากร เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท

๔) ค่ายานพาหนะ จำนวน ๓ คัน เป็นเงิน ๖๗,๘๐๐ บาท

(กรุงเทพฯ - จ.นครสวรรค์ -กรุงเทพฯ)

(๓ คัน x ๑๑,๓๐๐ x ๒ วัน x ๑ รุ่น = ๖๗,๘๐๐ บาท)

๕) ค่ายานพาหนะขนส่งสัมภาระเจ้าหน้าที่ดำเนินการเป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

(๑๐ คน x ๒๐๐บาท)

๖) ค่าวัสดุในการดำเนินกิจกรรม เป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๕๐๐ บาท

๓. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาตนเอง ให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรักจำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๗๐ คน แยกเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตบางรักและบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียน จำนวน ๖๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๑๐ คน ระยะเวลา ๒ วัน ๑ คืนแบบพักค้างสถานที่เอกชน ณ ต่างจังหวัด เป็นเงินทั้งสิ้น ๒๑๙,๘๐๐ บาท แยกเป็น

๑) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงิน ๙๘,๐๐๐ บาท

(๗๐ คน X ๘๐๐ บาท x ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๕๖,๐๐๐ บาท)

(๗๐ คน X ๖๐๐ บาท X ๑ วัน x ๑ รุ่น = ๔๒,๐๐๐ บาท)

๒) ค่าที่พักเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๒,๕๐๐ บาท

(๗๐ คน X ๗๕๐ บาท X ๑คืน x ๑ รุ่น = ๕๒,๕๐๐ บาท)

๓) ค่าสมนาคุณวิทยากร เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๔) ค่ายานพาหนะ จำนวน ๒ คัน เป็นเงิน ๔๔,๘๐๐ บาท

(กรุงเทพฯ - อ.ปรางบุรี/จ.ประจวบคีรีขันธ์ - กรุงเทพฯ)

(๒ คัน x ๑๑,๒๐๐ x ๒ วัน x ๑ รุ่น = ๔๔,๘๐๐ บาท)

๕) ค่ายานพาหนะขนส่งสัมภาระเจ้าหน้าที่ดำเนินการเป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท

(๑๐ คน x ๒๐๐ บาท = ๒,๐๐๐ บาท)

๖) ค่าวัสดุในการดำเนินกิจกรรม เป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๕๐๐ บาท

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อสู่การพัฒนาองค์กรจำนวน ๑ รุ่นๆ ละ ๑๘๐ คน แบบไปกลับ ณ สถานที่เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเงินทั้งสิ้น ๙๓,๕๐๐ บาท แยกเป็น

๑) ค่าอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม เป็นเงินทั้งสิ้น ๘๑,๐๐๐ บาท

๒) ค่าตอบแทนวิทยากร เป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

๓) ค่าวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม ๒,๕๐๐ บาท

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยง

- ๑) การดำเนินการและวิธีการในการจัดกิจกรรมตามแผน และการบริหารจัดการระยะเวลาในการดำเนินการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนกำหนด
- ๒) งบประมาณจัดสรร และขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณ เอกสารประกอบการเบิกจ่ายงบประมาณ
- ๓) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ไม่สามารถเข้าร่วมได้เนื่องจากความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม มีภารกิจมากไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และปัจจัยอื่นของบุคลากร
- ๔) การแทรกแซงของนักการเมืองและเหตุการณ์ทางการเมือง
- ๕) ความต่างของวัฒนธรรมในพื้นที่ ประชาชนหลากหลาย มาร่วมกิจกรรมร่วมกันในทิศทางเดียวกัน

๒. กลยุทธ์ในการกำจัดความเสี่ยง ประกอบด้วย

- ๑) การยอมรับร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่เกิดจากการปฏิบัติงานและภายใต้ระดับความเสี่ยงที่องค์กรสามารถยอมรับได้และเปิดใจกันร่วมมือกันสรรหาแนวทางกำจัดร่วมกัน มีการประชุมระดมสมองร่วมกัน
- ๒) การสรรหาโอกาสเกิดหรือผลกระทบของความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้มาวิเคราะห์และปรึกษา คีกร่วมกัน
- ๓) เมื่อเกิดภาวะการณ์เสี่ยง เราต้องหาทางในการยกเลิกหรือหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เพราะทำไปแล้วไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เช่น เกิดเหตุการณ์ทางการเมือง กลุ่มเป้าหมายไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมได้ งบประมาณไม่ได้รับการจัดสรร เป็นต้น
- ๔) เมื่อทราบความเสี่ยงและต้องดำเนินการท่ามกลางความเสี่ยง เราก็ต้องมีการทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน และมีการร่วมจัดการโดยแบ่งความเสี่ยงบางส่วนกับบุคคลหรือองค์กรอื่นให้แบ่งเบาเช่นการทำหนังสือแจ้งเหตุผลความจำเป็น การลดจำนวนเป้าหมายโดยมีหนังสือลายลักษณ์อักษร การเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย พร้อมเสนอผู้บริหารทราบ

การดำเนินการตามโครงการนี้ผู้บริหารสำนักงานเขต ต้องพิจารณาความเสี่ยงจากการดำเนินการก่อนและกำหนดเป็นนโยบายว่าทุกกิจกรรมต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการด้านความเสี่ยงด้วย เพราะจะช่วยให้ลดปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการและเพิ่มความละเอียด และระมัดระวังการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทุกขั้นตอน มีการติดตามทุกขั้นตอนและให้แก้ไขให้ก่อนที่จะทำขั้นตอนต่อไป

สำนักงานเขตบางรัก จึงกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงดังนี้

- ๑) ต้องมีคณะทำงานด้านการจัดการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้
- ๒) ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนควรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยงและต้องมีการให้ความรู้และแนวทางในการเรียนรู้ ป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

๓) ผู้บริหารต้องมีระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลด้วยปัจจัยทุกด้านและรวม
แก้ไข ป้องกัน

๔) กำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงให้เป็นวัฒนธรรมหน่วยงานในการทำกิจกรรม
พัฒนาบุคลากรและอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) การทำแผนความเสี่ยงในกิจกรรมทุกกิจกรรมของโครงการนี้ ว่าขั้นตอนใด มีปัจจัย
ความเสี่ยงด้านใด ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ บุคลากร งบประมาณ วัฒนธรรมองค์กรและความ
ต่างของประชาชน การไม่รักษาภาวะเปียบ ด้วยความละเลยหรือไม่รู้ การบริหารจัดการ และอุปกรณ์ในการจัด
กิจกรรมตามโครงการ พร้อมจัดระดับความเสี่ยงในแต่ละขั้นตอน มีการ ตรวจสอบว่าสามารถดำเนินการได้
รูปแบบการกำจัดความเสี่ยง อาจจะเน้นในเรื่องการป้องกัน แก้ไข หลีกเลี่ยง หรือยกเลิก จะต้องอยู่ในดุลพินิจของ
คณะทำงานด้านการติดตามประเมินความเสี่ยงของสำนักงานเขตบางรัก

๖) สร้างระบบการจัดการความเสี่ยงโดยผู้บริหารใส่ใจและให้แรงจูงใจ พร้อมร่วมคิดร่วม
ทำ ร่วมแก้ไขและรับผิดชอบ สร้างระบบการนิเทศงาน การติดตามทุกขั้นตอน

๗) จัดอุปกรณ์และทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรให้พร้อม
และเอื้อต่อการจัดกิจกรรม

การประเมินผล

๑. ออกแบบการประเมินผลโครงการ เน้นการประเมินความคิดเห็น ปฏิบัติการและการตอบรับของ
กลุ่มเป้าหมายที่มีต่อผลผลิตโครงการซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่/ผู้บริหารรู้ถึงระดับการยอมรับของประชากรเป้าหมาย
มีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ของกิจกรรมในโครงการ

๒. ออกแบบการติดตามและการประเมินผล เน้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายกำหนดไว้

๓. แบ่งระยะการติดตามประเมินผล เป็น ๒ ช่วงคือ

๑) ระหว่างการดำเนินการ ว่าตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วมของ
กลุ่มเป้าหมาย กระบวนการบริหารจัดการ หลักสูตร สถานที่และปัจจัยทุกด้าน โดยการสังเกต สอบถาม และการ
เข้าร่วมกิจกรรมโดยทีมงาน คณะทำงานที่กำหนดหน้าที่เป็นฝ่ายประเมินผลในกิจกรรมและโครงการนี้ คัดการวัด
เป็นร้อยละของความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลลัพธ์

๒) การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ โดยมีการสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ใน
การนำไปปฏิบัติและการพัฒนาตนเอง รูปแบบการประเมินจะใช้แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้เกิดการ
เปรียบเทียบก่อนหลังการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมของโครงการ และนำไปสู่
การประเมินผลในระยะยาวคือเมื่อให้ระยะเวลาไปช่วงหนึ่งเขามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร อาจจะมีการออกติดตาม
และให้เสนอผลงาน มีการประชุมและการนิเทศงานด้วยทีมงานของผู้บริหารเขตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

๑. การสร้างกรอบนโยบายและขอบเขต แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กร เป็นรูปธรรมและต้องมีการพัฒนาและดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงมีอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาคนจะต้องให้สอดคล้องกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยี สำนักงานเขตบางรัก มีความหลากหลายของสังคม การเปลี่ยนแปลงย่อมมีตลอดเวลา การบริการต้องตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาคนจะต้องไม่หยุดนิ่งและต้องมาพัฒนาองค์กรต่อไป

๒. การสร้างระบบการพัฒนาบุคลากรแบบ Bottom up คือมีการศึกษาปัญหา จุดอ่อน จุดเด่นของบุคลากรของสำนักงานเขต ความโดดเด่น ปัจจัยสนับสนุนและเป็นอุปสรรค ต่อการพัฒนาเขต และนำมาร่วมกันพิจารณากรอบการดำเนินการที่หลากหลายและปรับให้เข้ากับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๓. สำนักงานเขตบางรัก จะต้องมีการขยายเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรสู่กลุ่มที่เป็นฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมของเขต เช่นอาสาสมัคร แกนนำทุกกลุ่ม เพื่อให้มีทิศทางการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ นางสาวจิตติมา บุญปักษ์
วันเดือนปีเกิด ๑๐ เมษายน ๒๕๐๒
ตำแหน่งหน้าที่การงาน เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตบางรัก เลขที่ ๕ ถนนนเรศ แขวงสี่พระยา เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๒๕ ระดับปริญญาตรี คหกรรมศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

พ.ศ. ๒๕๕๓ ระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประวัติรับราชการ

พ.ศ. ๒๕๒๖ อาจารย์ ๑ ระดับ ๓ โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๓๑ อาจารย์ ๑ ระดับ ๔ วิทยาลัยอาชีวะสิงห์บุรี กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๕๓๓ นักวิชาการศูนย์เยาวชน ๓ - ๔ ศูนย์เยาวชนเฉลิมพระเกียรติ กongsinnhanakar
สำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๓๘ นักพัฒนาชุมชน ๖ กองแผนงานและพัฒนาชุมชน สำนักพัฒนาชุมชน

พ.ศ. ๒๕๔๑ เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๖ กองแผนงานและพัฒนาชุมชน สำนักพัฒนาชุมชน

พ.ศ. ๒๕๔๑ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคลองสาน

พ.ศ. ๒๕๔๙ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคลองสาน

พ.ศ. ๒๕๕๑ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๗ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๔ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัด
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. ๒๕๕๖ เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางรัก

รางวัลหรือผลงาน (เฉพาะที่สำคัญ)

รางวัล

๑. ได้รับการชมเชยและประกาศเกียรติคุณ ในการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี โดยใช้ไหวพริบและความกล้าหาญในการช่วยเหลือผู้รับบาดเจ็บ (เจ้าของร้านทองแสงทองสุข) ส่งโรงพยาบาลตากสิน เนื่องจากถูกคนร้ายยิงขณะปล้นร้านทองแสงทองสุข ถนนท่าดินแดง เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร เมื่อวันศุกร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ และให้ข้อมูลที่เป็นอย่างอื่นต่อเจ้าหน้าที่จนสามารถจับกุมผู้ต้องหาได้ ตามหนังสือสถานีตำรวจนครบาล สมเด็จพระยา ที่ ตช ๐๐๑๕.(บก น.๘)๘/๔๘๗๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

๒. ได้รับหนังสือขอบคุณความมีน้ำใจ จากเจ้าของร้านทองแสงทองสุข (นางปราณี พิรุทธิพงศ์ และสามี) ที่ถูกคนร้ายยิงได้รับบาดเจ็บ จากการถูกปล้นร้านทองดังกล่าว ส่งโรงพยาบาลตากลืนพันที่ที่คนร้ายหลบหนีไปแล้ว และยังประสานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในการอำนวยความสะดวก ดูแลรักษาให้ทันเวลาที่

ผลงาน

๑. เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตคลองสาน ได้รับมอบหมายหน้าที่สำคัญๆ ดังนี้

- รับผิดชอบจัดกิจกรรมงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคมหาราช , งานเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคมราชินี , งานวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี "วันน้อมรำลึกถึงสมเด็จพระย่า ณ นิवासสถานเดิม" , งานวันคล้ายวันสถาปนาสำนักงานเขตคลองสาน และร่วมรับผิดชอบการจัดงานเทิดพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และการจัดเลือกตั้ง ส.ว. , ส.ส. , ผว.กทม. , ส.ก. , ส.ข.

- ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นพิธีกร จัดลำดับขั้นตอนงานต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตั้งแต่ปี ๒๕๔๒ จนถึงปี ๒๕๕๑ (เนื่องจากได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดกองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๑)

๒. ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่าย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองประชาสัมพันธ์ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ในการควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในด้านงานธุรการและสารบรรณ งานบุคลากร งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและงานสัญญา งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานแปลเอกสาร งานประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ

๓. ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าฝ่าย ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตบางรัก รับผิดชอบในการปฏิบัติงานการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๖ จนประสบความสำเร็จในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมาใช้สิทธิเลือกตั้งครั้งนี้ถึง ๖๖.๑๗ % มากกว่าปี ๒๕๕๒ถึง ๑๐.๒๒ % (ปี ๒๕๕๒ มีผู้มาใช้สิทธิ ๕๕.๙๕%)