



**\*\* แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ \*\***

**1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ**

**1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ**

ชื่อโครงการ/กิจกรรม : สัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร	
รหัสโครงการ... : 04020000-3762	ปีงบประมาณ พ.ศ. : 2566
เริ่มต้นโครงการ : 2022-10-01 00:00:00	งบประมาณที่ได้รับ : 530,000 บาท
สิ้นสุดโครงการ : 2023-09-30 00:00:00	งบประมาณที่ใช้ไป : 466,513 บาท

**1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ**

หน่วยงานที่รับผิดชอบ. : สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร / สำนักงานการเจ้าหน้าที่ / สำนักงานการเจ้าหน้าที่	
ชื่อผู้รับผิดชอบ... : ญัฐวุฒิ 1323	ผู้ประสานงาน สยป : นางวิมลพรรณ พิมสาร

**1.3 หลักการและเหตุผล**

รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้วิสัยทัศน์ ?ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง? ภาครัฐจึงต้องปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยุกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ สู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานหน่วยงานเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 (Government 4.0 หรือ Gov. 4.0) อันเป็นพันธกิจและเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล

ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาประเทศไทยมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เกิดการแข่งขันเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น มีช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เกิดรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ บริบทการทำงานเปลี่ยนแปลงไป และก่อให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงาน ได้แก่ การทำงานของข้าราชการและบุคลากรต้องเผชิญกับภาระการทำงานเพิ่มขึ้น จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล การปรับตัวให้เข้ากับบริบทการทำงานในรูปแบบใหม่ ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ก่อให้เกิดความเครียด ปัญหาด้านสุขภาพ ขาดการผ่อนคลาย ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรลดน้อยลงเนื่องจากใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น เกิดช่องว่างระหว่างวัย มีความหลากหลายทาง Generation และปัญหาทางเศรษฐกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ จากปัญหาดังกล่าว ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด-กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ การปฏิบัติงานที่สนับสนุน ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในอนาคต ระยะห่างความแตกต่างของคนต่าง Generation ลดลง ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานโดดเด่น สามารถพัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำ สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีสมรรถนะพึงประสงค์ (BMA Pro 21st Competency Model) จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการร่วมกันศึกษาและระดมความคิดเห็นในการค้นหากระบวนการ ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสร้างเสริมสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ที่เหมาะสมกับองค์กรและความต้องการของบุคลากรในองค์กร

**1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ**

เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**1.5 เป้าหมายของโครงการ..**

ผู้เข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานบุคคล ณ หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานบุคคล และการสัมมนาแบบพักค้าง ๒ วัน ๑ คืน ณ สถานที่พักค้าง

ของราชการ/เอกชนรวมจำนวนผู้เข้าร่วม การสัมมนาทั้งสิ้น 160 คน ดังนี้

- 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน 3 คน
- 2) ข้าราชการประเภทรักษาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 100 คน
- 3) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 47 คน
- 4) เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน 10 คน

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ? การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร

ประเด็นยุทธศาสตร์ย่อย : ๗.๓ - การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ : ๗.๓.๒ กรุงเทพมหานครมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้มแข็งเอื้อต่อความเป็นธรรมสามารถสร้างสมดุล

ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีระยะเวลาเข้ารับการสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80





## \*\* แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ \*\*

### 2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ

รายงานครั้งที่1	:: 31/01/2566 : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดโครงการฯ เพื่อเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนาม ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้อนุมัติลงนามแล้ว โดยกำหนดจัดโครงการฯ วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมเอเชียพญา จังหวัดชลบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เข้าร่วมการสัมมนา และประสานงานเรื่องวิทยากร สถานที่พัก และรถโดยสารปรับอากาศ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 40.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่2	:: 28/02/2566 : ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 18 - 19 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมเอเชียพญา จังหวัดชลบุรี เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างเบิกจ่ายงบประมาณ และจัดทำสรุปผลรายงานผู้บริหาร		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 80.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่3	:: 31/03/2566 : ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณเรียบร้อยแล้ว จำนวน 466,513 บาท คงเหลืองบประมาณ 69,487 บาท		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 3) = 466,513 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่4	:: 30/04/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 4) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่5	:: 30/05/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 5) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่6	:: 30/06/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 6) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่7	:: 27/07/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 7) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่8	:: 29/08/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 8) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่9	:: 25/09/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00 % งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 9) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน	: เป็นไปตามเป้าหมาย

### 1. ชื่อโครงการและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

#### 1.1 รหัสโครงการและชื่อโครงการ

ชื่อโครงการ/กิจกรรม :	สัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร
รหัสโครงการ...	04020000-3762
ปีงบประมาณ	พ.ศ. : 2566
เริ่มต้นโครงการ :	2022-10-01 00:00:00
งบประมาณที่ได้รับ	: 530,000 บาท
สิ้นสุดโครงการ :	2023-09-30 00:00:00
งบประมาณที่ใช้ไป	: 466,513 บาท

#### 1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ :	สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร / สำนักงานการเจ้าหน้าที่ / สำนักงานการเจ้าหน้าที่
ชื่อผู้รับผิดชอบ...	ณัฐวุฒิ 1323
ผู้ประสานงาน	สยป : นางวิมลพรรณ พิมสาร

#### 1.3 หลักการและเหตุผล

รัฐบาลได้มีนโยบายในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่รู้จักกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้วิสัยทัศน์ ?ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง? ภาครัฐจึงต้องปรับตัวและต้องพลิกโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยุกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ สู่สังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda-based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาพลิกโฉมหน่วยงานหน่วยงานเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 (Government 4.0 หรือ Gov. 4.0) อันเป็นพันธกิจและเสาหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับทิศทางในการบริหารงานของประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจะส่งผลให้กลไกการพัฒนาประเทศไทยมีการปรับตัวต่อความท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ และยังเป็นการยกระดับสมรรถนะของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เกิดการแข่งขันเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น มีช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เกิดรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ บริบทการทำงานเปลี่ยนแปลงไป และก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ การทำงานของข้าราชการและบุคลากรต้องเผชิญกับภาระการทำงานเพิ่มขึ้น จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล การปรับตัวให้เข้ากับบริบทการทำงานในรูปแบบใหม่ ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานและด้านอื่น ๆ ก่อให้เกิดความเครียด ปัญหาด้านสุขภาพ ขาดการผ่อนคลาย ความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดลดน้อยลงอันเนื่องจากใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น เกิดช่องว่างระหว่างวัย มีความหลากหลายทาง Generation และปัญหาทางเศรษฐกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและเพียงพอ จากปัญหาดังกล่าว ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด-กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มีแนวคิดที่จะพัฒนาองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องการปรับปรุงกระบวนการทำงานใหม่ การปฏิบัติงานที่สนับสนุน ซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในอนาคต





**\*\* แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ \*\***

ระยะทางความแตกต่างของคนต่าง Generation ลดลง ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานโดดเด่น สามารถพัฒนาผู้อื่นได้ พร้อมเป็นผู้นำ สามารถบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และมีสมรรถนะพึงประสงค์ (BMA Pro 21st Competency Model) จึงได้จัดทำโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กรของสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการร่วมกันศึกษาและระดมความคิดในการค้นหากระบวนการ ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งสร้างเสริมสมรรถนะในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ที่เหมาะสมกับองค์กรและความต้องการของบุคลากรในองค์กร

**1.4 วัตถุประสงค์ของโครงการ**

เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นในองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**1.5 เป้าหมายของโครงการ..**

ผู้เข้าร่วมโครงการศึกษาดูงานองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานบุคคล ณ หน่วยงาน บริษัท หรือองค์กรที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารงานบุคคล และการสัมมนาแบบพักค้าง ๒ วัน ๑ คืน ณ สถานที่พักค้าง

ของราชการ/เอกชนรวมจำนวนผู้เข้าร่วม การสัมมนาทั้งสิ้น 160 คน ดังนี้

- 1) ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน 3 คน
- 2) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 100 คน
- 3) ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 47 คน
- 4) เจ้าหน้าที่ดำเนินงาน 10 คน

**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 มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสม

ตัวชี้วัด... : มิติที่1 ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วมการสัมมนา มีระยะเวลาเข้ารับการสัมมนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

**2. รายงานความก้าวหน้าของโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณ**

รายงานครั้งที่1	:: 31/01/2566 : สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดโครงการฯ เพื่อเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนาม ซึ่งปลัดกรุงเทพมหานครได้อนุมัติลงนามแล้ว โดยกำหนดจัดโครงการฯ วันที่ 18-19 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมเอเชียพญา จังหวัดชลบุรี ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร เข้าร่วมการสัมมนา และประสานงานเรื่องวิทยากร สถานที่พัก และรถโดยสารปรับอากาศ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 40.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 1) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่2	:: 28/02/2566 : ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 18 - 19 กุมภาพันธ์ 2566 ณ โรงแรมเอเชียพญา จังหวัดชลบุรี เรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างเบิกจ่ายงบประมาณ และจัดทำสรุปผลรายงานผู้บริหาร		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 80.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 2) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่3	:: 31/03/2566 : ดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณเรียบร้อยแล้ว จำนวน 466,513 บาท คงเหลืองบประมาณ 69,487 บาท		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 3) = 466,513 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่4	:: 30/04/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 4) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่5	:: 30/05/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 5) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่6	:: 30/06/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 6) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่7	:: 27/07/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 7) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่8	:: 29/08/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 8) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย
รายงานครั้งที่9	:: 25/09/2566 : ดำเนินการแล้วเสร็จ		
	:: ความก้าวหน้าของงานฯ = 100.00	: งบประมาณที่เบิกใช้ (ครั้งที่ 9) = 0 บาท	: เป็นไปตามแผน : เป็นไปตามเป้าหมาย

ขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หน่วยงานได้จัดพิมพ์จากกระบบงานจริง เพื่อเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบ





**\*\* แบบแสดงรายงานความก้าวหน้าและข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ \*\***

ลงชื่อ.....(ผู้รับผิดชอบโครงการ)

ตำแหน่ง .....

.....

