

**ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)**

**(๑) ชื่อผลงาน**

- ๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรมงานทางด้วยองค์ความรู้จากภูมิปัญญาชาวทาง
- ๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การพัฒนาสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : การเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา สัญญาซื้อขาย และโครงการที่หน่วยงานจัดดำเนินการเอง

**(๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ**

- ๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ - มิถุนายน ๒๕๖๓
- ๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ - มิถุนายน ๒๕๖๒
- ๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ - ธันวาคม ๒๕๖๐

**(๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน**

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๕

รายละเอียดผลงาน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น วางแผนดำเนินงาน พัฒนารูปแบบวิธีการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรม บริหารและจัดดำเนินงานโครงการ ประเมินสัมฤทธิผลและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ

**กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน**

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นายถิรเดช ศิลารojน์		ร้อยละ ๕	ตรวจสอบกำกับดูแล
นางสาวปสถาณี มาลาภูต ณ อุยรญา		ร้อยละ ๑๐	ช่วยดำเนินการและประสานงานโครงการ

**ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)**

**- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตอนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๔๕**

รายละเอียดผลงาน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็น วางแผนดำเนินงานและประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดเนื้อหาวิชา ออกแบบรูปแบบและกิจกรรมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ บริหารและจัดดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามแผนงาน ประเมินการเรียนรู้และประสานการออกแบบ เครื่องมือทดสอบความรู้ การสรุปผลคะแนน การบันทึกประวัติ และการรายงานผล กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นายถิรเดช ศิลารожน์		ร้อยละ ๕	ตรวจสอบและกำกับดูแล
นางสาวพิชญาณัท วีโรจน์แสงอรุณ		ร้อยละ ๑๐	ช่วยดำเนินการและประสานงานโครงการ

**- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตอนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๔๕**

รายละเอียดผลงาน ศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดที่มาของโครงการ และข้อมูลประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น ให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ประสานและติดตามผลการดำเนินงาน การประเมินสัมฤทธิผลโครงการ และการสรุปข้อมูลรายงานผล

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นายถิรเดช ศิลารожน์		ร้อยละ ๕	ตรวจสอบและกำกับดูแล
นางสุรีรัตน์ บุญฤทธิ์		ร้อยละ ๑๐	ช่วยจัดพิมพ์เอกสารและประสานงาน โครงการ

**(๔) ข้อเสนอแนะวิเคราะห์พัฒนาหรือปรับปรุงงาน**

เรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผู้สอนการสอนงานสำหรับความรู้  
ด้านการเงินและบัญชี

# แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

## ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรมงานทางด้วยองค์ความรู้ จากภูมิปัญญาชาวพาก

### ๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสายงานหลักด้านวิศวกรรมงานทาง ห้องตำแหน่งวิศวกรโยธา และนายช่างโยธา nab เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์ทั้งในการปฏิบัติงาน และการบริหารงาน ด้านวิศวกรรมโยธา รวมถึงเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และทำให้เกิดความรอบรู้เท่าทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก การนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางานทางให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเกิดความคุ้มค่า ต่องบประมาณที่ลงทุน รวมทั้งการทำงานแบบบูรณาการในระบบราชการ ๔.๐ ที่คำนึงถึงประโยชน์ ของประชาชนเป็นหลัก

กรมทางหลวงมีองค์ความรู้ที่เป็นทั้งหลักวิชาการ และเทคนิคในการทำงาน ซึ่งเป็นความเชี่ยวชาญ ที่มีการสั่งสมเป็นภูมิปัญญาชาวพาก จึงต้องมีการออกแบบการพัฒนา และวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสม เน้นการพัฒนาตนเองผ่านนวัตกรรมและเทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้วยวิธี อกีประยุ สมมนา สาธิ กรณีตัวอย่าง กรณีศึกษา การเปิดมุมมองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีงาน ทางจากการศึกษาดูงาน รวมทั้งการสะท้อนผลการเรียนรู้ และการจัดการความรู้โดยจัดทำรายงาน วิชาการส่วนบุคคลภายใต้คำปรึกษาแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้าน วิศวกรรมงานทาง เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้บุคลากรสายงานวิศวกรรมงานทางมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักของกรมทางหลวงได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบวางแผน และบริหารจัดดำเนินโครงการตามหลักการข้างต้น โดยดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตร วิศวกรรมงานทางกรมทางหลวง รุ่นที่ ๙ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ และนายช่างโยธาอาชุส จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน ซึ่งมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้เกิดแนวคิดในการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนางานด้านวิศวกรรมงานทางให้เป็นไปตามหลักวิชาการ ภายใต้ มาตรฐาน กฏระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของ กรมทางหลวง ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อันนำไปสู่แนวทาง การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศทางด้านวิศวกรรมงานทาง นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างทัศนคติ และ จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชน รายละเอียดหลักสูตรประกอบด้วย เนื้อหาวิชา ๑๐ หมวด ๔๕ หัวข้อวิชา และ ๔ กิจกรรมเสริม ระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด ๒๑ วัน โดยแบ่งการฝึกอบรม เป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒ - ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ (๑๒ วัน) และช่วงที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ (๕ วัน) ณ ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลงานทาง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ซึ่งใน หลักสูตรนอกจากการเรียนรู้ภาคทฤษฎีแล้ว ยังมีการเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อเปิดโลกทัศน์ด้วย การจัดศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกกรมทางหลวง

**ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรมงานทางด้วยองค์ความรู้จากภูมิปัญญาชาวพาก (ต่อ)**

**(๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ (ต่อ)**

หลังเสร็จสิ้นโครงการได้มีการประเมินสัมฤทธิผลด้านต่าง ๆ และการติดตามผลโครงการ พบร่วม

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน จำนวน ๓๙ คน ผ่านเกณฑ์ประเมินเรียนรู้ ทั้งการสอบข้อเขียน การจัดทำรายงานวิชาการส่วนบุคคล ซึ่งประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การจัดทำรายงานกลุ่ม โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๒ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวม ๒.๘๘ รวมทั้งมีความพึงพอใจในการจัดดำเนินการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๙ ตลอดจนการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมเมื่อกลับไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๙๗

- หัวข้อวิชา จำนวน ๔๕ หัวข้อ มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๙

- วิทยากร จำนวน ๖๑ คน มีเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวม ๓.๖๗

ดังนั้น การจัดฝึกอบรมโครงการนี้จึงประสบผลสำเร็จในทุกด้าน บรรลุตามวัตถุประสงค์โครงการ ทุกประการ โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ เทคนิค และเคล็ดลับการทำงานจากภูมิปัญญา ชาวพากอันทรงคุณค่า ทั้งจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มารายงาน และที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ผลงานรายงานส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดทั้งหลักสูตรไปเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และบริหารงานด้านวิศวกรรมงานทาง รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้ถูกต้อง และการพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

**(๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน**

๒.๑) **ความยุ่งยากในการศึกษาวิเคราะห์ รวบรวม และจัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรมจำนวนมาก** เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาการด้านวิศวกรรมงานทางจำนวนมาก ครอบคลุม ตั้งแต่งานวางแผน งานสำรวจและออกแบบ งานวิเคราะห์และตรวจสอบ งานอำนวยความปลอดภัย งานก่อสร้างทาง งานก่อสร้างและบำรุงรักษาสะพาน งานบำรุงทาง และงานสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องศึกษารายละเอียดภารกิจหน่วยงาน และตำแหน่งงานด้านวิศวกรรมงานทาง กรมทางหลวง ก្រោមรายละเอียดทางราชการ แผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ นอกจากนี้ รูปแบบการฝึกอบรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา จึงต้องมีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องลงระบบให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๒) **ความยุ่งยากในการปรับปรุงหลักสูตร** เนื่องจากเป็นหลักสูตรแกนหลัก (Core Course) ที่มี ๑๐ หมวดวิชา ๔๕ หัวข้อวิชา และ ๔ กิจกรรมเสริม จึงมีรายละเอียดจำนวนมากที่ต้องพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยต้องศึกษาปัญหาอุปสรรคในงานด้านวิศวกรรมงานทาง ที่เกิดขึ้นจริง รายละเอียดหลักสูตร สรุปการประเมินผลและการติดตามผลโครงการที่เคยจัดดำเนินการมาแล้ว โดยมีการปรับปรุงในเรื่องระยะเวลาแต่ละหัวข้อวิชา การจัดตารางบรรยายให้มีความต่อเนื่องของเนื้อหา เน้นรูปแบบของการอภิปราย และต้องดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ พิจารณาหลักสูตรให้มีความถูกต้อง และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

## ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรมงานทางด้วยองค์ความรู้จากภูมิปัญญาชาว傍 (ต่อ)

### ๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน (ต่อ)

๒.๓) **ความยุ่งยากในการจัดดำเนินการ** มีปัญหาอุปสรรคในการจัดดำเนินการค่อนข้างมาก ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญชำนาญงานในการแก้ไข และจัดการให้เป็นระบบ ดังนี้

#### ๒.๓.๑) การบริหารจัดการผู้เข้าอบรม

- การรับสมัครผู้เข้าอบรม ซึ่งมีผู้สมัครจำนวนมาก ต้องมีการจัดทำหลักเกณฑ์ การพิจารณาคัดเลือกให้โปร่งใสและเป็นธรรม และดำเนินการพิจารณาจัดลำดับผู้สมัครตามเกณฑ์ ซึ่งต้องมีการพิจารณาข้อมูลอย่างละเอียดรอบคอบ และประสานขอข้อมูลเพิ่มเติมให้เกิดความชัดเจน

- การกำกับดูแลผู้เข้าอบรมระหว่างการฝึกอบรม ต้องตรวจสอบความถูกต้อง ของรายชื่อ และดูแลการลงชื่อให้ครบถ้วน มีการชี้แจงระเบียบและข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึง การเบิกค่าใช้จ่ายตามระเบียบทางราชการ

- การสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าอบรม เนื่องจากการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง และผู้เข้าอบรมมาจากหลายหน่วยงานทั่วประเทศ จึงต้องจัดตั้งกลุ่มไลน์ (Line) เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจชัดเจนตรงกัน และติดตาม การส่งผลงานทางวิชาการ รายงานกลุ่ม รวมทั้งต้องกำกับดูแลการนำข้อมูลลงระบบให้ทันสมัย

๒.๓.๒) การวางแผน กำกับ ดูแลการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นหลักสูตรระยะยาว รวมเวลา ทั้งหมด ๑๓๔ ชั่วโมง มีวิทยากรจำนวนมากถึง ๖๑ คน รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาในการจัดทำ รายงานส่วนบุคคล จึงต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบให้เป็นไปตามแผนดำเนินการที่กำหนดไว้ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกวิทยากร การตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารประกอบ การฝึกอบรม การตรวจสอบความพร้อมของสถานที่และสื่อทัศนูปกรณ์ และการประสานดูแลอำนวยความสะดวก ความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ตลอดทั้งหลักสูตร การจัดกิจกรรมในแต่ละวัน รวมทั้งการบริหาร งบประมาณให้เพียงพอตามที่ได้รับการจัดสรร และสรุปค่าใช้จ่าย พร้อมจัดทำใบสำคัญจ่ายเงิน ให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบทางราชการ

๒.๓.๓) การประสานงานจัดดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ ซึ่งต้องใช้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานที่หลากหลายในการติดต่อประสานงาน การสร้างสัมพันธภาพ อันดี การเจรจาต่อรอง ทั้งระหว่างผู้เข้าอบรม เจ้าหน้าที่ วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง เช่น การแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อวิทยากรติดภารกิจมาบรรยายไม่ได้ต้องปรับเปลี่ยนตารางฝึกอบรม หรือ นัดหมายช่วงเวลาใหม่ที่สะดวก การประสานงานกับสถานที่ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก กรมทางหลวงให้เกิดประโยชน์สูงสุด การประสานงานกับเจ้าหน้าที่สาขาวิชาระหว่างประเทศไทยใน เรื่องคะแนนสะสมหน่วยความรู้เพื่อประโยชน์กับผู้ผ่านการฝึกอบรม

๒.๔) **ความยุ่งยากในการจัดทำรายงานประเมินผล** เนื่องจากมีการประเมินสัมฤทธิผลของ โครงการหลายด้าน จึงมีความยุ่งยากในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ ประเมินการเรียนรู้ ต้องการรวบรวมข้อมูลในแต่ละหมวดวิชาจากวิทยากรมาจัดทำแบบทดสอบ ความรู้ นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form เพื่อสนับสนุน นโยบายการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Paperless) การเก็บรวบรวมข้อมูลในการ ประเมินความเหมาะสมของหัวข้อวิชาและวิทยากรจำนวนมาก ๔๕ หัวข้อวิชา และต้องติดตามการ ตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน การวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม เกณฑ์การประเมิน ต้องใช้ทักษะทางด้านสถิติ และการใช้โปรแกรม Microsoft Excel

**ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศด้านวิศวกรรมงานทางด้วยองค์ความรู้จากภูมิปัญญาชาวพาก (ต่อ)**

**๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ**

๓.๑ ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ลดปัญหาข้อผิดพลาดในงาน เกิดการสร้างสรรค์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานงานด้านวิศวกรรมงานทาง ผลักดันให้กรมทางหลวงบรรลุวิสัยทัศน์ตามแผนยุทธศาสตร์ กรมทางหลวงที่วางไว้

๓.๒ ผู้ผ่านการฝึกอบรมและวิทยากรที่เป็นสมาชิกสภาพวิชากรจะได้รับคะแนนสะสมหน่วยความรู้ (Professional Development Unit : PDU) จากการบันทึกข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมในระบบ การพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (Continuing Professional Development : CPD) เพื่อช่วยให้วิศวกรรักษาความชำนาญในระดับมืออาชีพไว้ได้ตลอดอายุงานวิศวกรรมที่ทำอยู่ และยังสามารถนำหน่วยความรู้ (PDU) มาใช้ประกอบการเลื่อนระดับเป็นสามัญวิศวกรสาขาฯ (สย.)

๓.๓ สร้างความเป็นเลิศด้านวิชาการวิศวกรรมงานทาง การบริหาร และกำกับดูแลการใช้ทางหลวง เพื่อให้เกิดระบบขนส่งที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งของเครือข่ายการเรียนรู้ และการประสานความร่วมมือด้านวิศวกรรมงานทาง ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกกรมทางหลวง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมทางหลวง

๓.๔ ทางหลวงทั้งถนนและสะพานในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงได้มาตรฐาน เป็นไปตามหลักวิชาการ มีความพร้อมในการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีอายุการใช้งานที่ยาวนานขึ้น สร้างความพึงพอใจต่อประชาชนผู้ใช้ทาง

๓.๕ สนับสนุนให้กรมทางหลวงสามารถปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลตามนโยบายภาครัฐ ๔.๐ ในการนำ>vัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางานด้านวิศวกรรมงานทาง และการบูรณาการการทำงานร่วมกันโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

## ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การพัฒนาสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

### ๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

กรมทางหลวงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการพิจารณากำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง จึงได้มีมติเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้ประสานงานกับกองฝึกอบรมในการจัดดำเนินการฝึกอบรมให้กับข้าราชการประเภทสายงานวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งไม่เคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ๔ สายงาน (งานสารบรรณ งานพัสดุและสัญญา งานการเงินและบัญชี งานสารสนเทศ) หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานไม่ครบ ๑ ปี และมีอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ๒๘,๐๐๐ บาท (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร) ที่มีความสนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยผู้ฝ่ายฝึกอบรมที่ได้คัดสรรคุณสมบัติมาอย่างเคร่งครัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะได้รับการขึ้นบัญชีให้เป็นผู้มีคุณสมบัติสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าวได้ทั้งนี้ บัญชีดังกล่าวมีอายุ ๓ ปี นับจากวันที่ขึ้นบัญชี

ผู้ขอรับการประเมินจึงดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ขั้นตอน แนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหารงานทั่วไป สามารถวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข รวมทั้งพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น ตลอดจนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลงานทาง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี ผู้เข้าอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๗๖ คน หลักสูตรฝึกอบรมมีทั้งหมด ๗ หมวด ๓๐ หัวข้อวิชา รวมระยะเวลา ๖๖ ชั่วโมง เนื้อหาประกอบด้วย การบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานบัญชี งานพัสดุ งานกฎหมายและสารสนเทศ การเสริมสมรรถนะด้านบริหารงานทั่วไป และกิจกรรมเสริมในหลักสูตร

จากการประเมินสัมฤทธิผลของโครงการ พบร่วม

- ผู้เข้าอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๓๑ และมีความพึงพอใจในการจัดดำเนินการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๙
- หัวข้อวิชาในหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๒๙
- วิทยากรมีความเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๒๓

ดังนั้น การจัดดำเนินการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้จึงประสบผลสำเร็จทุกด้าน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ โดยผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการบริหารงานจากวิทยากรไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคจากการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สำหรับการประасchapบัญชีรายชื่อผู้ฝ่ายฝึกอบรม หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีท่านรองอธิบดีฝ่ายบริหารเป็นประธานดำเนินการต่อไป

ข้อผลงานลำดับที่ ๒ การพัฒนาสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต่อ)

#### ๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) ความยุ่งยากในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรมจำนวนมาก เนื่องจากเป็นโครงการที่ยังไม่เคยจัดดำเนินการมาก่อน และมีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ต้องสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าหลักสูตรนี้มีมาตรฐานที่จะนำผลการทดสอบความรู้ไปใช้ได้จริง อย่างไร่ก็ตามไม่เกิดข้อร้องเรียน โดยเริ่มศึกษาดังแต่ภารกิจของหน่วยงาน และบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สมรรถนะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน รวมทั้งกฎระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

๒.๗) ความยุ่งยากในการออกแบบหลักสูตร เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อกำหนดเนื้อหาวิชาให้ครอบคลุมการกิจหน้าที่ และออกแบบรูปแบบวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา รวมทั้งยังมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดประชุมคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างหลักสูตรให้สมบูรณ์และเหมาะสมมากที่สุด

๒.๓) ความยุ่งยากในการจัดดำเนินการ ซึ่งมีปัญหาอุปสรรคในการจัดดำเนินการค่อนข้างมาก  
แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๒.๓.๑) การบริหารจัดการผู้เข้าอบรม หลักสูตรนี้มีผู้สมัครเข้าอบรมจำนวนมาก ๑๕๕ คน ต้องมีการประสานรวมรายชื่อ และพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้  
1. ต้องมีการประสารระหว่างกัน เมื่อพิจารณาเสร็จแล้วต้องมีการแจ้งยืนยันเข้ารับการอบรม เนื่องจาก เป็นหลักสูตรระยะยาว และมีผู้เข้าอบรมมีจำนวนมาก ๗๖ คน ระหว่างการฝึกอบรมจึงต้องมีการสร้าง ช่องทางการติดต่อสื่อสารด้วยการเข้าร่วมกลุ่มไลน์ (Line) เพื่อติดตามข้อมูล และประชาสัมพันธ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจการซึ่งจะระบุและข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ และการกำกับดูแล ตรวจสอบความถูกต้อง และการลงชื่อเข้าอบรม

๒.๓.๒) การวางแผน กำกับ ดูแล ในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ด้วยเนื้อหารายละเอียดของหลักสูตรที่หลากหลาย ผู้เข้าอบรม และวิทยากรที่มีจำนวนมาก จึงต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบ กำกับ ดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนดำเนินการ และกำหนดการหลักสูตร นอกจากนี้ ในหลักสูตรได้กำหนดให้มีการทดสอบความรู้ จึงต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้มากที่สุด และจัดให้มีการบทวนความรู้หลังจากเสร็จสิ้นการบรรยายในแต่ละวันด้วย

๒.๓.๓) การประสานงานจัดดำเนินการฝึกอบรม ต้องใช้ความรู้และทักษะในการบริหารทีมงาน ประสานงานกับบุคลากร และหน่วยงานเกี่ยวข้องหลายฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

- ประสานงานกับวิทยากรในรายละเอียดต่าง ๆ เช่น เอกสารประกอบการบรรยาย โสตทัศนูปกรณ์ การจัดเตรียมรูปแบบในการบรรยาย นัดหมายเรื่องรับ - ส่ง
  - ประสานงานกับศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลงานทาง เพื่อจัดเตรียมสถานที่ฝึกอบรม ห้องพัก สถานที่ทำการกิจกรรม และจัดรายการอาหารที่เหมาะสม
  - ประสานหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมเสริมในหลักสูตร เช่น กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ

**ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การพัฒนาสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (ต่อ)**

**๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน (ต่อ)**

๒.๔) ความยุ่งยากในการจัดทำรายงานประเมินผล ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องใช้ความรู้ด้านการประเมินผล และทักษะทางด้านสถิติ การคิดวิเคราะห์ การเขียนพรบនำเบรียบเทียบ รวมทั้งการใช้โปรแกรม Microsoft Excel มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก และ Google Form ในการจัดทำแบบประเมินออนไลน์ เพื่อสนับสนุนนโยบายการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Paperless)

**๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ**

๓.๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไปของกรมทางหลวง ช่วยลดปัญหาข้อผิดพลาด ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

๓.๒) เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ต้องการเปลี่ยนสายงาน เนื่องจากมีการเพิ่มคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และสัมพันธภาพอันดีในการติดต่อประสานงานในอนาคต

๓.๓) ยกระดับคุณภาพของบุคลากรกรมทางหลวงให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และช่วยสนับสนุนภารกิจหลักของกรมทางหลวงให้ขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์กรมทางหลวง

## ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสัญญาจ้างที่ปรึกษาสัญญาซื้อขาย และโครงการที่หน่วยงานจัดดำเนินการเอง

### ๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนับเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างมากมากในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิด กระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ในการให้คำปรึกษา และแนะนำด้านการจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกรมทางหลวง สามารถจัดดำเนินการฝึกอบรมได้ด้วยตนเอง รวมถึงการฝึกอบรมตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา และตามสัญญาซื้อขาย ที่หน่วยงานคู่สัญญาต้องมีการประสานงานกับกองฝึกอบรมเพื่อดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ พัฒนาทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่สำคัญจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนสอดคล้องกับเนื้อหาสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างที่ปรึกษา และสัญญาซื้อขาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ต้องบริหารและดำเนินการโครงการให้เป็นไปตามหลักการขั้นตอน และวิธีการตามกระบวนการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถขับเคลื่อนพิชทาง และเป้าหมายความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้มีการจัดดำเนินการฝึกอบรม และสัมมนาที่หน่วยงานจัดดำเนินการเองตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา และตามสัญญาซื้อขาย เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๘ โครงการ ประกอบด้วย หน่วยงานดำเนินการเอง จำนวน ๑๙ โครงการ ตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๓๓ โครงการ และตามสัญญาซื้อขาย จำนวน ๗ โครงการ

### ๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) **การเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนา** เนื่องจากการจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนาโดยหน่วยงานจัดดำเนินการเอง ตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา และตามสัญญาซื้อขาย ซึ่งหน่วยงานอาจไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการ และการจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนาโดยตรง ทำให้ไม่เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวง ซึ่งการบริหารโครงการในแต่ละขั้นตอนควรมีความถูกต้องตามระเบียบ และวิธีปฏิบัติของทางราชการ อันส่งผลต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้ไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ดังนั้น นักทรัพยากรบุคคลผู้รับผิดชอบโครงการต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา อธิบาย ชี้แจง และแนะนำรายละเอียดแนวทางปฏิบัติในการจัดดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา และกระบวนการฝึกอบรม เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนการออกแบบและสร้างหลักสูตร การเขียนโครงการ รวมไปถึงการจัดทำแผนดำเนินการ การบริหารงบประมาณ การบริหารโครงการ การประเมินและติดตามผล ตลอดจนต้องสรุปผลการประเมินโครงการต่าง ๆ รายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะต้องอธิบาย และชี้แจงอย่างละเอียดรอบคอบ ให้ชัดเจน เป็นไปตามกระบวนการฝึกอบรม รวมทั้งหลักการบริหารงานฝึกอบรมที่ถูกต้องครบถ้วน เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือผิดวัตถุประสงค์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อจัดดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนา

**ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสัญญาจ้างที่ปรึกษา และสัญญาซื้อขายและการที่หน่วยงานจัดดำเนินการเอง (ต่อ)**

**(๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน (ต่อ)**

๒.๒) การประสานในการจัดดำเนินการฝึกอบรม ในส่วนของผู้เข้าร่วมโครงการซึ่งเป็นบุคลากร ของกรมทางหลวง ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการให้ความช่วยเหลือ และประสานงานในเรื่อง ต่าง ๆ ให้เกิดความเรียบร้อยมากที่สุด เช่น การทำหนังสือขออนุมัติเปลี่ยนแปลงรายชื่อ ซึ่งจะ ระเบียบการเบิกจ่ายในการเดินทางไปราชการ การเดินทางไปสถานที่จัดฝึกอบรม การสำรองที่พัก รวมถึงการตอบข้อซักถามต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน เนื่องจากผู้บริหารโครงการอาจไม่ใช่ นักทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดฝึกอบรม และไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้าอบรม อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้

**(๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ**

๓.๑) บุคลากรของหน่วยงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และทักษะ ที่จำเป็นให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยไม่มีขีดจำกัด และ บรรลุพันธกิจขององค์กรได้ตามที่กำหนดไว้

๓.๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลบรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามกระบวนการฝึกอบรม และ หลักการบริหารงานฝึกอบรมในทุกมิติ รวมทั้งเผยแพร่ศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมทางหลวง

๓.๓) สามารถขับเคลื่อนทิศทางและเป้าหมายความสำเร็จของกรมทางหลวงที่สอดรับกับ ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๓.๔) ปลูกฝังให้บุคลากรภาครัฐมีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงาน และ การพัฒนากรมทางหลวงต่อไป

## ชื่อข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### เรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผสมผสานการสอนงานสำหรับความรู้ด้านการเงินและบัญชี

#### ๑) สรุปหลักการและเหตุผล

จากการที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในประเทศไทย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารในสถานการณ์ และได้มีการประกาศใช้ข้อกำหนดและมาตรการป้องกันโรคซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดฝึกอบรม โดยได้กำหนดให้การจัดดำเนินการดังกล่าวต้องเว้นระยะทางสั้นๆ ซึ่งจะต้องนั่งหรือยืนในพื้นที่ห่างกันอย่างน้อย ๑ เมตร ควบคุมจำนวนผู้ร่วมกิจกรรมให้เหลือ ๕๐% และจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม โดยคิดเกณฑ์ตามขนาดพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๕ ตารางเมตรต่อคน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจัดดำเนินการฝึกอบรม ดังนั้น การฝึกอบรมของข้าราชการและบุคลากรตามแผนงานของกรมทางหลวงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ไม่สามารถดำเนินการได้ตามปกติ มีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับข้อกำหนด และมาตรการป้องกันโรคของทางราชการ ดังนั้น จึงต้องมีการแสวงหาแหล่งความรู้ที่เป็นระบบ และสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้นั้นได้อย่างปราศจากข้อจำกัด ด้านเวลา และสถานที่ โดยอาศัยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมด้วยตนเอง และปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเป็นแบบออนไลน์ เพื่อลดโอกาสในการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

จากเหตุผลข้างต้นการฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) ร่วมกับการสอนงาน (Coaching) จึงน่าจะเป็นวิธีการที่เหมาะสม และควรนำมาใช้ทดแทนการฝึกอบรมในลักษณะเดิม ซึ่งการฝึกอบรมแบบออนไลน์นั้น เป็นการฝึกอบรมที่มีลักษณะการเรียนการสอนโดยสื่อulatory มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับบทเรียน และสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้เรียนยังเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในเรื่องสถานที่และเวลา โดยอาศัยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมด้วยตนเองในระบบทางไกลได้ แต่การฝึกอบรมแบบออนไลน์อย่างเดียวนั้น มีจุดอ่อนในประเด็นที่ผู้เข้าอบรมอาจไม่เข้าใจเนื้อหาในหลักสูตรเท่าที่ควร หรือหากเวลาของผู้เรียนไม่เอื้ออำนวย ก็อาจไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องนำวิธีการสอนงาน (Coaching) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคล โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ของงานนั้น หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ และที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาไปสู่ การปฏิบัติงานจริงผสมผสานเป็นวิธีการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ เมื่อวิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรมทางหลวง มีหน่วยงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ดังนั้นการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรสายงานด้านการเงินและบัญชี นับเป็นภารกิจสำคัญที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของ กรมทางหลวง ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อรับทราบกฎระเบียบใหม่ ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กรมทางหลวงได้จัดฝึกอบรมในห้องประชุมเป็นหลัก ซึ่งแต่ละปีจะต้องสูญเสียงบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ทำให้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก และไม่เหมาะสม ในสถานการณ์ที่ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Development) โดยใช้เทคโนโลยีด้านดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลตามนโยบายภาครัฐ ๔.๐

## ชื่อข้อเสนอแนะคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### เรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผสมผสานการสอนงานสำหรับความรู้

#### ด้านการเงินและบัญชี (ต่อ)

##### ๒) ข้อเสนอแนะความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

###### - ข้อเสนอแนะความคิด

๒.๑) วิเคราะห์งานด้านการเงินและบัญชีของกรมทางหลวง ศึกษารายละเอียดลักษณะงาน ในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลาง และภูมิภาค เพื่อจัดทำความจำเป็นของผู้เรียน

๒.๒) วิเคราะห์บุคคล ค้นหาข้อมูลพร่องทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล ตลอดจน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

๒.๓) ศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ด้านการเงินและบัญชี ระเบียบด้านการเงินการคลัง และ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๔) ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ ออกแบบบทเรียน สร้างแผนงาน สร้างบทเรียน จัดทำแบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม มีการประเมินผลบทเรียนโดยคณะกรรมการสร้าง หลักสูตรที่เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาด้านการเงินและบัญชี ร่วมกับนักทรัพยากร บุคคลผู้รับผิดชอบโครงการ โดยกองฝึกอบรมร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศพิจารณาเลือกใช้ ระบบจัดการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต Learning Management System เป็นผู้ดำเนินการผลิตสื่อการเรียนรู้ประเภท Interactive Multimedia ออกแบบเว็บเพื่อการเรียน การสอน ห้องเรียนเสมือน พัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ และสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ จัดเตรียม เครื่องมือการวัดและประเมินผลสำหรับการฝึกอบรมออนไลน์

๒.๕) ดำเนินการจัดทำวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ สูง มีคุณภาพ มีเทคนิค สามารถบรรยาย ถ่ายทอด ฝึกปฏิบัติการเรียนรู้โดยผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง ได้โดยวิธีสอนออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ระบบ Zoom จัดทำฐานข้อมูลวิทยากรจาก สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วภาคชั้นและเอกชน

๒.๖) จัดการฝึกอบรมออนไลน์ (Online Training) โดยลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม และ ทำการทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล สำหรับจัดการฝึกอบรมออนไลน์ การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ

๒.๗) แต่งตั้งผู้สอนงาน (Coach) ประจำส่วนราชการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ กำหนดแนวทางวิธีการสอนงาน ประชุมหารือผ่านระบบออนไลน์ เช่น ระบบ Zoom และร่วมกันออกแบบประเมินผลการสอนงาน

๒.๘) จัดดำเนินการสอนงาน (Coaching) โดยให้ผู้เข้าอบรมทดลองปฏิบัติงานภายใต้การทำกับ ดูแลของผู้สอนงาน หลังจากนั้นผู้สอนงานต้องตรวจสอบว่าผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติถูกต้องตามคำแนะนำ หรือไม่ และติดตามผลงานใจว่าบัญชีงานได้ตามเป้าหมาย

๒.๙) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ โดยประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม และการจัด ดำเนินการโครงการในด้านต่าง ๆ เช่น หัวข้อวิชาในหลักสูตร ความเหมาะสมของวิทยากร และ ประเมินความพึงพอใจในการจัดดำเนินการ

## ชื่อข้อเสนอแนะคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### เรื่อง การพัฒนาการฝึกอบรมแบบออนไลน์ผสมผสานการสอนงานสำหรับความรู้ ด้านการเงินและบัญชี (ต่อ)

#### ๒) ข้อเสนอแนะความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ต่อ)

##### - ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๒.๑๐) ผู้เข้าอบรมขาดทักษะในการใช้วิธีการฝึกอบรมแบบออนไลน์ มีแนวทางการแก้ไข โดยจัดให้มีการเรียนรู้การใช้งานระบบการฝึกอบรมแบบออนไลน์ ซักซ้อมความเข้าใจในการใช้เครื่องมือ และ Software ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ล่วงหน้าก่อนการจัดดำเนินการ

๒.๑๑) วิทยากรขาดทักษะในการบรรยายแบบออนไลน์ มีแนวทางการแก้ไข โดยผู้จัดการฝึกอบรมต้องสรรหา คัดเลือกวิทยากรที่มีทักษะในการใช้เครื่องมือ และ Software ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การบรรยายและเอกสารประกอบการบรรยาย มีประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

๒.๑๒) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างผู้ฝึกอบรมกับวิทยากร มีแนวทางการแก้ไข ผู้จัดการฝึกอบรมต้องสร้างบรรยากาศที่แสดงให้ผู้เรียนรู้สึกถึงความเป็นสังคม แสดงความเอ้าใจใส่ และอยู่ร่วมตลอดการเรียนการสอน โดยการจัดกิจกรรมเสริมในรูปแบบต่าง ๆ

#### ๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตลอดจนได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และผ่านระบบการสอนงาน

๓.๒ เพิ่มช่องทางและรูปแบบในการเรียนรู้เชิงวิชาการด้านการเงินและบัญชีในทุกส่วนราชการ ของกรมทางหลวง ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกสถานที่

๓.๓ ประยุกต์ง่ายและมีประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

๓.๔ ผู้จัดดำเนินการฝึกอบรมและผู้สอนงานมีทักษะความชำนาญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน (Human Development) โดยใช้เทคโนโลยีด้านดิจิทัลเป็นการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๕ กรมทางหลวงพัฒนาระบบงานการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร ให้มีความสามารถ สร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชำนาญฉลาดในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๖ ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระและต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๗ บุคลากรจะเล็งเห็นว่าการพัฒนาแบบ Next Normal เป็นวัตกรรมสร้างสรรค์ เน้นการ ต่อยอดรูปแบบการพัฒนาในเชิงคุณภาพ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) กฤษณा สุนทรชาติ (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นางกรุณา สุนทรชาติ)

(วันที่) ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) นันดา ใจดี (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางจินดารัตน์ เงาประเสริฐวงศ์)

(วันที่) ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖