

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและยุทธศาสตร์ภายใต้โครงการสัมมนาผู้บริหารกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง กรมทางหลวงกับการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน (DOH Missions Toward Low Carbon and Sustainability Goals)

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การวางแผนและจัดดำเนินการโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร “แนวคิดและทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสำหรับบุคลากรยุคใหม่” (Innovation Concepts and Learning Skill for Next Generation)

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : การวางแผนและจัดดำเนินการโครงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อชีวิตที่มั่นคงและปลอดภัยในยุคดิจิทัล : The Art of Living Well

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

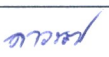
๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : มิถุนายน ถึง สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : กรกฎาคม ถึง สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๕

รายละเอียดผลงาน ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์เป้าหมายการขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศ รวมทั้งศึกษานโยบายของกระทรวงคมนาคมและแนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการดำเนินงานของท่านอธิบดีกรมทางหลวงในการกำหนดกรอบ แนวคิด และสาระสำคัญของโครงการสัมมนาผู้บริหารกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “กรมทางหลวงกับการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน (DOH Missions Toward Low Carbon and Sustainability Goals)” ซึ่งเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคาร์บอนต่ำและความยั่งยืนของกรมทางหลวง นอกจากนี้ ได้วิเคราะห์และนำเสนอประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน พร้อมจัดทำหัวข้อทางเลือกของโครงการสัมมนาเพื่อนำเสนออธิบดีกรมทางหลวงพิจารณา รวมทั้งจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประกอบการตัดสินใจออกแบบกรอบการดำเนินงานและหลักสูตร ศึกษาหน่วยงานต้นแบบและคัดเลือกวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน ตลอดจนประสานงานและบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนการออกแบบหลักสูตร การดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา จนถึงการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการกรณีที่เป็ผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียด ของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางกิตติพรณ์ เกิดขวัญ		ร้อยละ ๑๐	กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะติดตามและตรวจสอบความคืบหน้าเกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการฯ
นางลารรณ เลิศรัตน์เดชากุล		ร้อยละ ๕	ให้ข้อเสนอแนะ ประสานงาน และร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินงาน

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๕

รายละเอียดผลงาน ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมในองค์กร เพื่อกำหนดกรอบ แนวคิด และสาระสำคัญของโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร “แนวคิดและทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสำหรับบุคลากรยุคใหม่ (Innovation Concepts and Learning Skill for Next Generation)” โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และแนวคิดด้านนวัตกรรมให้แก่บุคลากรของกรมทางหลวง พร้อมทั้งวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบการดำเนินโครงการ จัดทำหัวข้อและออกแบบหลักสูตร ศึกษาและคัดเลือกวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานต้นแบบด้านนวัตกรรม จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประกอบการพิจารณา ตลอดจนประสานงานและบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา จนถึงติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

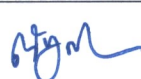
กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมใน ผลงาน
นางจินดารัตน์ เชาประเสริฐวงศ์		ร้อยละ ๑๐	กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาและขอแนะนำ ติดตามและตรวจสอบความคืบหน้า เกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการฯ
นางสาวนภาพร อาจดีลัง		ร้อยละ ๕	ให้ข้อเสนอแนะ ประสานงาน และ ร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินงาน

- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๕

รายละเอียดผลงาน ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่องค์กรต่าง ๆ ได้นำมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนสู่องค์กรสุขภาวะภาครัฐ เพื่อกำหนดกรอบ แนวคิด และสาระสำคัญของโครงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อชีวิตที่มั่นคงและปลอดภัยในยุคดิจิทัล : The Art of Living Well โดยมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการวางแผนการเงิน การดูแลสุขภาพกายและใจ การปฏิบัติราชการอย่างปลอดภัย คุณภาพชีวิต ด้านที่อยู่อาศัย และการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งวิเคราะห์และนำเสนอรูปแบบการจัดดำเนินโครงการ จัดทำหัวข้อและหลักสูตรการเรียนรู้ ศึกษาและคัดเลือกวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายประกอบการพิจารณา ตลอดจนประสานงานและบริหารจัดการโครงการในทุก ขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำกรอบกิจกรรม เครื่องมือประเมินผลและบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน โดยมีการวางแผน ออกแบบหลักสูตร จัดดำเนินงาน การแก้ไขปัญหา ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลและการประเมินผล พร้อมทั้ง ทำหน้าที่เป็นวิทยากรร่วมในการให้ข้อมูลและคำแนะนำ แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ

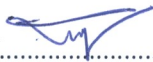
กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมใน ผลงาน
นางกิตติพรณ์ เกิดขวัญ		ร้อยละ ๑๐	กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาและขอแนะนำ ติดตามและตรวจสอบความคืบหน้า เกี่ยวกับการจัดดำเนินงานโครงการฯ
นายณัฐดนัย คำคง		ร้อยละ ๕	ให้ข้อเสนอแนะ ประสานงาน และ ร่วมแก้ไขปัญหาระหว่างการดำเนินงาน

๔) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การออกแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับบูรณาการและแสดงผลข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..........(ผู้ขอรับการประเมิน)

(นางสาวนฤนาท สุ่มประดิษฐ์)

(วันที่ ๓๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางกิตปวีณ์ เกิดขวัญ)

(วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

(ลงชื่อ)..... (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นายสมศักดิ์ เอื้อสุกิจวัฒนา)

(วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิด

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและยุทธศาสตร์ภายใต้โครงการสัมมนาผู้บริหารกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง กรมทางหลวงกับการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน (DOH Missions Toward Low Carbon and Sustainability Goals)

๑. สรุปสาระสำคัญ

ตามที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) และความตกลงปารีส (Paris Agreement) พร้อมประกาศเป้าหมายการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี พ.ศ. ๒๕๙๓ (ค.ศ. ๒๐๕๐) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emissions) ภายในปี พ.ศ. ๒๖๐๘ (ค.ศ. ๒๐๖๕) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ ประกอบกับกระทรวงคมนาคมได้กำหนดนโยบาย “คมนาคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับประชาชนทุกคน” โดยมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมให้มีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กรมทางหลวง ในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนา บำรุงรักษา และบริหารจัดการโครงข่ายทางหลวงของประเทศ จึงมุ่งขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางหลวงภายใต้แนวคิด “โครงสร้างพื้นฐานสีเขียวเพื่ออนาคตที่มั่นคงและยั่งยืน (Infrastructure for a Resilient and Sustainable Future)” โดยให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบทางหลวงให้มีความปลอดภัยได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการวางแผนและบริหารจัดการ โครงการสัมมนาผู้บริหารกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง “กรมทางหลวงกับการขับเคลื่อนภารกิจสู่เป้าหมาย ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน (DOH Missions Toward Low Carbon and Sustainability Goals)” ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๕-๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมอัสวิน แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ โดยได้รับแนวนโยบายของท่านอธิบดีกรมทางหลวงนำมาศึกษาและออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมการถ่ายทอดนโยบายผ่านการประกาศปฏิญญากฎกรมทางหลวงเพื่อมุ่งสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน การบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญภายนอก การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีด้านการบริหารจัดการ การยกระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเสนอแนวคิดและนวัตกรรมด้านการพัฒนางานทางหลวงจากหน่วยงานภายใน เพื่อเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน โดยได้ดำเนินการบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การออกแบบกิจกรรม ประสานงานกับวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก คัดเลือกสถานที่พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเว็บไซต์ของโครงการ ตลอดจนการกำกับติดตามการดำเนินงานและประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โครงการสัมมนา ดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมสัมมนา ๔๐๑ คน และผู้สังเกตการณ์ ๑๔ คน ผลการประเมินพบว่า โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับ “มากที่สุด” ร้อยละ ๘๘.๒๕ และในด้านเนื้อหาวิชาการ มีความเห็นว่าการสัมมนามีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง อยู่ในระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ ๘๔

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ศึกษาบริบทและวิเคราะห์สถานการณ์ : โดยศึกษาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคาร์บอนต่ำ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงคมนาคม และสาระสำคัญของปฏิญญากฎกรมทางหลวงมุ่งสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน ภายใต้ ๖ เสาหลัก (๖ Pillars) เพื่อใช้เป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการสัมมนา กิจกรรม และเนื้อหาวิชาการให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกรมทางหลวง และสร้างความเข้าใจร่วมกันของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน

๒.๒) วิเคราะห์ความต้องการและออกแบบหลักสูตร : กำหนดกลุ่มเป้าหมาย โครงสร้างหลักสูตร รูปแบบกิจกรรม และหัวข้อทางวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหา และความท้าทายของการดำเนินงาน โดยออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้ครอบคลุมการถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร การประกาศเจตนารมณ์ผ่านปฎิญาณกรรมทางหลวง การบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิ และการอภิปรายแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเชื่อมโยงนโยบายสู่แนวทางการปฏิบัติและสนับสนุนการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน

๒.๓) ประสานงานและบริหารจัดการโครงการ : วางแผน บริหาร และกำกับติดตามการดำเนินโครงการในทุกขั้นตอน โดยประสานงานกับผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ วิทยากร ผู้ดำเนินรายการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานที่จัดงาน เพื่อกำหนดลำดับพิธีการ หัวข้อวิชาการ และกำหนดการให้สอดคล้องกัน พร้อมติดตามความก้าวหน้า บริหารความเสี่ยง และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

๒.๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการ : ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการสื่อสาร โดยจัดทำเว็บไซต์โครงการเพื่อเผยแพร่กำหนดการ ข้อมูล และเอกสารประกอบการสัมมนา รวมทั้งจัดทำสื่อดิจิทัลและสนับสนุนระบบโสตทัศนูปกรณ์ เพื่อให้การสื่อสารและการดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ดำเนินการจัดโครงการสัมมนา : จัดเตรียมความพร้อมด้านสถานที่เพื่อจัดโครงการให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยควบคุมและกำกับการดำเนินงานในทุกช่วงของกิจกรรม ตั้งแต่การลงทะเบียน พิธีเปิด การบรรยาย การอภิปราย การถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนการอำนวยความสะดวกด้านสถานที่ ระบบโสตทัศนูปกรณ์ และการประสานงาน เพื่อให้การสัมมนาดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและเป็นไปตามกำหนดการ

๒.๖) ติดตามและประเมินผล : โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินออนไลน์ เพื่อสำรวจความพึงพอใจ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนา โดยวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงรูปแบบการจัดสัมมนาและการบริหารโครงการในครั้งต่อไป

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๓.๑) การวางแผนและจัดเตรียมลำดับพิธีการในพิธีเปิดและพิธีการลงนามปฎิญาณฯ : มีความยุ่งยากและซับซ้อนเนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มีลำดับพิธีการต่อเนื่องหลายช่วงและมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารระดับสูง วิทยากร เจ้าหน้าที่กองฝึกอบรม ทีมโสตทัศนูปกรณ์ โรงแรม และเจ้าหน้าที่ของแขวงทางหลวงกรุงเทพ จึงทำให้ต้องวางแผนกำหนดลำดับพิธีการ ประสานงานและซักซ้อมกำหนดการร่วมกับทุกฝ่ายอย่างละเอียด รวมถึงกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ วิธีการเปลี่ยนรูปแบบเวที รายละเอียดในการลงนามปฎิญาณฯ การจัดเตรียมสัญลักษณ์ (Gimmick) ในการขับเคลื่อนปฎิญาณฯ และการบันทึกภาพ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านของแต่ละช่วงเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับพิธีการ และเป็นไปอย่างเรียบร้อยโดยไม่ส่งผลกระทบต่อกำหนดการในภาพรวม

๓.๒) การประสานงานกับวิทยากรภายนอกและผู้ดำเนินรายการ : ด้วยวิทยากรในหัวข้อการเสวนา : การวิเคราะห์งาน JSA : Job Safety Analysis เพื่อยกระดับความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้ใช้ทางหลวง ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งชาวไทยและชาวญี่ปุ่น จึงต้องวางแผนและประสานการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ทั้งด้านการประสานงานและการแปลภาษา การกำหนดประเด็นการนำเสนอ ลำดับ วิธีการ และระยะเวลา รวมถึงการยกตัวอย่างแนวปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนการกำหนดกรอบการเสวนาและประเด็นข้อคำถามสำหรับผู้ดำเนินรายการ เพื่อให้เนื้อหา มีความเชื่อมโยง ครอบคลุมสาระสำคัญ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ นอกจากนี้ ได้มีการจัดประชุมเพื่อซักซ้อมร่วมกับคณะวิทยากร ผู้ดำเนินรายการ และผู้ประสานงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การนัดหมาย การเดินทาง การเตรียมเอกสาร การนำเสนอ และการอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

๓.๓) การควบคุมและบริหารเวลาให้เป็นไปตามกำหนดการ : เนื่องจากวิทยากรภายนอกบางท่านมีข้อจำกัดด้านกำหนดการเดินทาง ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมได้ตรงตามเวลาที่กำหนดและมีช่วงเวลาคาบเกี่ยวกับการนำเสนอของวิทยากรท่านอื่น ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ดำเนินรายการจึงต้องติดตามสถานการณ์และประสานงานกับวิทยากร ผู้ประสานงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับลำดับการนำเสนอและบริหารเวลาให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์ โดยใช้ดุลยพินิจในการควบคุมระยะเวลาการนำเสนอ การเชื่อมโยงประเด็นระหว่างหัวข้อและการสื่อสารกับวิทยากรระหว่างการดำเนินรายการ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ลดผลกระทบต่อกำหนดการและรักษาความต่อเนื่องของการสัมมนาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนา จำนวน ๔๐๑ คน และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๑๔ คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๔๑๕ คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๙๙.๒๘ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่กำหนดไว้ในโครงการ จำนวน ๔๑๘ คน
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๕ จากผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๒๓๙ คน
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเข้าร่วมการสัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน ๒๓๙ คน
๔. ได้นำเสนอแนวคิดและองค์ความรู้ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน จำนวน ๔ หัวข้อ โดยผู้แทนจาก ๗ หน่วยงานภายในกรมทางหลวง
๕. เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และผู้เข้าร่วมสัมมนา ในช่วงอภิปรายและการตอบข้อซักถาม จำนวน ๓๑ ประเด็น ครอบคลุมการบริหารงานทางหลวง การพัฒนาบุคลากร ความปลอดภัย การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ ตลอดจน การขับเคลื่อนนโยบายและการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรมทางหลวง
๖. มีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมของผู้บริหารกรมทางหลวงผ่านการลงนามใน “ปฏิญญากกรมทางหลวงมุ่งสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน” ซึ่งได้กำหนดกรอบการขับเคลื่อนองค์กร ภายใต้ ๖ เสาหลัก จำนวน ๖ ข้อ เพื่อพัฒนาและดำเนินการกิจของกรมทางหลวงสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน

๔.๒) เชิงคุณภาพ

๑. ผู้บริหารกรมทางหลวงเกิดการรับรู้และเข้าใจ ตระหนักถึงเป้าหมายและสาระสำคัญของ “ปฏิญญากกรมทางหลวงมุ่งสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน” สามารถนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน และการดำเนินการกิจของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม
๒. เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารกรมทางหลวงกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอก โดยมีความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน
๓. ช่วยเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ นโยบาย และทิศทางการพัฒนาองค์กร สามารถเชื่อมโยงบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน เกิดการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) กรมทางหลวงมีแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรภายใต้ ๖ เสาหลัก/Pillars ที่ชัดเจนเพื่อนำไปบริหารจัดการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๒) บุคลากรในระดับบริหารของกรมทางหลวงได้มีการพัฒนาศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และมุมมองการบริหาร โดยมีความพร้อมต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ทางหลวงคาร์บอนต่ำและความยั่งยืน ส่งผลให้มีการขับเคลื่อนแนวปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๕.๓) เกิดการบูรณาการความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกรมทางหลวง รวมทั้งได้รับแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญภายนอก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กร

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การวางแผนและจัดดำเนินการโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร
“แนวคิดและทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสำหรับบุคลากรยุคใหม่” (Innovation Concepts and Learning Skill for Next Generation)

๑. สรุปสาระสำคัญ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการบริหารราชการสมัยใหม่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีกรอบความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation Mindset) และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง นับเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมทางหลวงจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รูปแบบการทำงาน และการบริหารราชการสมัยใหม่ ด้วยการสร้างบุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนานวัตกรรมจากการปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรได้ในระยะยาว

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการวางแผนและบริหารจัดการ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร “แนวคิดและทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรมสำหรับบุคลากรยุคใหม่” (Innovation Concepts and Learning Skill for Next Generation) ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom การจัดทำโครงการในครั้งนี้ ได้มีการศึกษาและทบทวนผลการดำเนินงานของ โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร “ความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมองค์กรสำหรับผู้บริหาร” ที่ได้จัดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมุ่งพัฒนาเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและหัวหน้างานเพื่อให้เป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร จากการติดตามผลและสรุปบทเรียน (Lesson Learned) พบว่าการสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องขยายผลการพัฒนาไปสู่บุคลากรในระดับชำนาญการและชำนาญงาน ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังคนสำคัญที่มีสัดส่วนจำนวนมากภายในองค์กร ในการริเริ่ม ปรับปรุงและพัฒนางาน ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ และบทเรียนจากโครงการเดิมมาวิเคราะห์และออกแบบเพื่อพัฒนาหลักสูตรใหม่ (Redesign) ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและบริบทการปฏิบัติงานในปัจจุบัน พร้อมทั้งได้ศึกษาข้อมูลเทียบเคียงกับหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก เพื่อนำมาออกแบบและพัฒนาหลักสูตร คัดเลือกองค์กรต้นแบบและวิทยากรด้านนวัตกรรมให้มีความเหมาะสมและประยุกต์ใช้เทคนิค/กระบวนการประเมินความคาดหวังก่อนและหลังการฝึกอบรม (Before Action Review (BAR) และ After Action Review (AAR)) เพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังและสะท้อนผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ตลอดจนได้พัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลในหลายรูปแบบและบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน เพื่อให้กระบวนการเรียนรู้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งโครงการดังกล่าวประกอบด้วยสาระสำคัญ ๒ ส่วน ได้แก่

- (๑) การเรียนรู้หลักแนวคิด กระบวนการ และ ทักษะการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร
- (๒) การเรียนรู้แนวทางการสร้างนวัตกรรมและปัจจัยแห่งความสำเร็จจากองค์กรต้นแบบด้านนวัตกรรม ได้แก่ บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด และ บริษัท เอไอ แอนด์ โรโบติกส์ เวนเจอร์ส จำกัด (ARV) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้และประยุกต์ใช้กับการพัฒนางานของกรมทางหลวงได้อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการดังกล่าวมีผู้สมัครทั้งสิ้น จำนวน ๑๑๗ คน และมีผู้ผ่านการพัฒนา ๑๑๒ คน จากผลการประเมินพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าการจัดดำเนินการเป็นไปตามความคาดหวัง ร้อยละ ๘๗.๗๔ โดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๐ ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการได้รับองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรต้นแบบด้านนวัตกรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) การทบทวนผลการดำเนินงานและออกแบบหลักสูตรเพื่อขยายผลการพัฒนา : โดยศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

พร้อมวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและบทเรียนที่ได้รับ (Lesson Learned) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์และช่องว่างการพัฒนา พบว่า การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องขยายการพัฒนาไปสู่บุคลากรระดับชำนาญการและชำนาญงาน ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังคนสำคัญที่มีประสบการณ์ เข้าใจปัญหาและข้อจำกัดของการทำงาน สามารถริเริ่มการปรับปรุงงานจากการปฏิบัติจริง จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงและออกแบบหลักสูตรทั้งโครงสร้างหลักสูตร หัวข้อวิชา รูปแบบกิจกรรม และกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งประเมินความคาดหวังก่อนเริ่มโครงการ โดยใช้เทคนิค/กระบวนการ (BAR) เพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังต่างๆ และนำผลที่ได้มาปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการให้เกิดความเหมาะสม

๒.๒) ศึกษา วิเคราะห์ และคัดเลือกองค์กรต้นแบบด้านนวัตกรรม : โดยศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรที่ได้รับการยอมรับด้านการสร้างนวัตกรรม ทั้งด้านการจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อคัดเลือกองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นที่ประจักษ์ มีแนวคิดและรูปแบบการสร้างนวัตกรรมที่น่าสนใจ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์และปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่การประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๓) ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และประสานความร่วมมือกับองค์กรต้นแบบและวิทยากร : ประสานงานร่วมกับองค์กรต้นแบบและวิทยากร เพื่อกำหนดขอบเขตการบรรยาย หัวข้อวิชา ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกรณีศึกษาที่สามารถเชื่อมโยงกับบริบทของกรมทางหลวง รวมทั้งออกแบบลำดับการเรียนรู้ให้เกิดความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรม การเรียนรู้จากองค์กรต้นแบบ ไปจนถึงการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้พัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๔) บริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินโครงการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : วางแผนและบริหารจัดการโครงการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ เว็บไซต์โครงการ ระบบลงทะเบียนออนไลน์ และ LINE OpenChat จัดทำแบบสำรวจ (BAR) เอกสารประกอบการเรียนรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ ประสานงานกับวิทยากรและผู้เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งบริหารงบประมาณและอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕) ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้และส่งเสริมการมีส่วนร่วม : ควบคุม กำกับ และอำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมตลอดโครงการ โดยทำหน้าที่เป็นพิธีกรและผู้ดำเนินรายการ เชื่อมโยงเนื้อหาในแต่ละช่วงให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งกระตุ้นการมีส่วนร่วมผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งประเด็นคำถามเพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้กับการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมทบทวนความรู้ระหว่างการอบรมและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวคิดในการพัฒนางาน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อทำให้เกิดการเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๖) ติดตาม ประเมินผล และสรุปบทเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตร : ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการโดยใช้เทคนิค/กระบวนการ (AAR) เพื่อรวบรวมผลการเรียนรู้ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปบทเรียนสำหรับปรับปรุงหลักสูตร รูปแบบการเรียนรู้ และการดำเนินโครงการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

๓. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๓.๑) การคัดเลือกหน่วยงานต้นแบบด้านนวัตกรรม : องค์กรที่ได้รับการคัดเลือกควรเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับด้านการพัฒนานวัตกรรม มีผลสัมฤทธิ์เป็นที่ประจักษ์ สามารถถ่ายทอดแนวคิด กระบวนการ และปัจจัยแห่งความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งต้องพิจารณาให้แต่ละองค์กรมีทั้งความสอดคล้องและความแตกต่างของแนวทางการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับบริบทของหน่วยงาน จึงได้ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือก บริษัท 3เอ็ม และบริษัท ARV ซึ่งต่างมีจุดเด่นด้านนวัตกรรม ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้ทั้งมิติของนวัตกรรมเชิงระบบและนวัตกรรมเชิงเทคโนโลยีได้อย่างครบถ้วน

๓.๒) การบูรณาการองค์ความรู้จากองค์กรต้นแบบให้สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของกรมทางหลวง : เนื่องจากวิทยากรจากบริษัท 3เอ็ม และบริษัท ARV มีภารกิจและบริบทการดำเนินงานแตกต่างจากกรมทางหลวง จึงต้องเชื่อมโยงองค์ความรู้ให้สามารถประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐได้อย่างเหมาะสม ทำให้ต้องศึกษาแนวคิด กระบวนการ และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรต้นแบบในเบื้องต้น

เพื่อนำมากำหนดประเด็นร่วมกับวิทยากร ออกแบบหัวข้อวิชา ลำดับการเรียนรู้ กรณีศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท การดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓) ข้อจำกัดด้านเวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Before Action Review (BAR) เพื่อนำไปออกแบบการเรียนรู้ ให้ตรงตามความคาดหวังของผู้เข้าร่วมโครงการ : โดยต้องรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลเพื่อนำมาปรับปรุง หัวข้อการบรรยาย รูปแบบกิจกรรม และประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานงานและหารือร่วมกับวิทยากร เพื่อปรับขอบเขตการนำเสนอ เรียบเรียงลำดับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย ถ่ายทอดองค์ความรู้มีความชัดเจน ตรงประเด็น และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

๑. มีข้าราชการในระดับชำนาญการและชำนาญงานขึ้นไป สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๑๗ คน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ จำนวน (ไม่เกิน) ๑๒๐ คน
๒. มีผู้ตอบแบบประเมินความคาดหวังก่อนเริ่มโครงการ (BAR) จำนวน ๑๑๗ คน จากผู้ได้รับอนุมัติทั้งหมด ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยข้อมูลที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา และออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความมุ่งหวังและความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
๓. มีผู้ตอบแบบประเมินที่สะท้อนผลสัมฤทธิ์หลังเสร็จสิ้นโครงการ (AAR) จำนวน ๑๐๖ คน จากจำนวน ผู้ผ่านการพัฒนาในโครงการทั้งสิ้น ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๔ โดยได้สะท้อนความคิดเห็นว่า การจัดโครงการเป็นไปตามความคาดหวัง คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๔ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๐
๔. มีผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดของโครงการ จำนวน ๑๑๒ คน จากจำนวนผู้ที่ได้รับ การอนุมัติฯ จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๓

๔.๒) เชิงคุณภาพ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด กระบวนการ และเครื่องมือในการพัฒนา นวัตกรรม ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา งาน สร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองจากผู้เชี่ยวชาญและองค์กรต้นแบบด้านการพัฒนา นวัตกรรม ทำให้เกิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาองค์กร เข้าใจปัจจัยแห่งความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม และต้นแบบวิธีการพัฒนา สามารถนำแนวคิดไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๓. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความคาดหวังก่อนและหลังเสร็จสิ้นโครงการ (BAR) และ (AAR) มาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน สามารถรวบรวมความคาดหวัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อ ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) สนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมของกรมทางหลวง ด้วยการสร้างบุคลากรที่เป็นกลุ่มกำลังคน สำคัญในระดับชำนาญการและชำนาญงานขึ้นไป ให้มีแนวคิดและกรอบการพัฒนางานในเชิงนวัตกรรม สามารถเป็น กลไกหลักต้นให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน

๕.๒) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและการบริหารราชการ สมัยใหม่ ให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร

๕.๓) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในกรมทางหลวง บ่มเพาะให้ บุคลากรเกิดการแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนานวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กร

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การวางแผนและจัดดำเนินการโครงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อชีวิตที่มั่นคงและปลอดภัย ในยุคดิจิทัล : The Art of Living Well

๑. สรุปสาระสำคัญ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล สภาพเศรษฐกิจ สังคม และรูปแบบการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Quality of Work Life) ควบคู่กับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความมั่นคงทางการเงิน มีสุขภาพทางกายและจิตที่ดี มีความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ มีขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรได้ในระยะยาว

กองฝึกอบรม ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำโครงการเพิ่มพูนความรู้เพื่อชีวิตที่มั่นคงและปลอดภัยในยุคดิจิทัล : The Art of Living Well ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้นระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องสัมมนาเทิดศักดิ์ เศรษฐมานพ ชั้น ๓ อาคารกองฝึกอบรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการที่มีความสนใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากทุกสายงาน รวมจำนวน ๕๗ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนคุณภาพชีวิตในแต่ละมิติ ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านความปลอดภัยในการรับราชการ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

โครงการดังกล่าวได้เชื่อมโยงองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ การบรรยาย กรณีศึกษา อภิปราย และการฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่ม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เกิดความตระหนักในการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเอง เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการวางแผนและบริหารจัดการโครงการในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การศึกษาข้อมูลและประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหัวข้อและออกแบบหลักสูตร การคัดเลือกวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การประสานงานและบริหารจัดการด้านสถานที่ งบประมาณ โสตทัศนูปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานและวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมทั้งควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์สรุปในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมในครั้งต่อไป จากผลการประเมิน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐ โดยส่วนใหญ่ได้สะท้อนให้เห็นว่าหัวข้อวิชาและองค์ความรู้ที่มีในหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐

๒. สรุปขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑) ศึกษาบริบทและวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร : โดยได้ศึกษาสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และประเด็นด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรในยุคดิจิทัล เพื่อนำมาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบกิจกรรม ระยะเวลา และกรอบการดำเนินงานของโครงการให้สอดคล้องกับบริบทของกรมทางหลวงและความต้องการของบุคลากร

๒.๒) ออกแบบหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ : เพื่อให้ครอบคลุมมิติสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านการเงิน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความปลอดภัยในการรับราชการ การใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล และการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยเรียงลำดับเนื้อหาและรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของโครงการ ผสมผสานการบรรยาย การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การอภิปรายกลุ่ม และการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

๒.๓) วางแผนและจัดเตรียมการดำเนินโครงการ : โดยจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายงบประมาณ จัดทำบันทึกเพื่อขอรายชื่อผู้ที่สนใจเข้าร่วมโครงการ บันทึกอนุมัติแผนจัดดำเนินการ ประสานงานด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรม รวมทั้ง ศึกษาข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อแบ่งกลุ่มกิจกรรมให้เหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์โครงการ ตลอดจนกำกับ ติดตาม และควบคุมรายละเอียดให้เป็นไปตามแผน ระยะเวลา และงบประมาณที่กำหนด

๒.๔) ประสานงานวิทยากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร พร้อมกำหนดหัวข้อวัตถุประสงค์ และรายละเอียดการบรรยาย ประสานงานด้านกำหนดการเดินทาง เอกสารและสื่อประกอบการบรรยาย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการนำเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์และสนับสนุนการจัดดำเนินงาน จัดทำบันทึกเชิญประธานในพิธีเปิดพร้อมคำกล่าวและจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

๒.๕) บริหารจัดการและควบคุมการดำเนินโครงการ : ให้เป็นไปตามแผนและรายละเอียดที่กำหนด โดยกำกับดูแลการจัดเตรียมสถานที่ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม โสตทัศนูปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้มีความพร้อมตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการ พร้อมทั้งติดตามความก้าวหน้า ประสานงานและแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อควบคุมให้กิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖) กำกับ ควบคุม และให้ข้อเสนอแนะการออกแบบและจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล : ให้คำแนะนำและกำกับการจัดทำข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์และแนะนำโครงการผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูล และการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๗) ทำหน้าที่วิทยากรและสังเคราะห์ความรู้ในช่วงท้ายของโครงการ : ศึกษาข้อมูล แนวคิด และกรณีศึกษาจากองค์การต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดทำสื่อประกอบการบรรยาย รวมทั้งออกแบบกิจกรรมแบ่งกลุ่มอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยรับหน้าที่เป็นวิทยากรในหัวข้อ “การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรื่อง กิจกรรมการส่งเสริมความสุขในองค์กร” โดยสรุปภาพรวมของการยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความสุขและมั่นคงครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งเชื่อมโยงองค์ความรู้จากการบรรยายของวิทยากรแต่ละท่านให้สอดคล้องกับบริบทของกรมทางหลวง ถ่ายทอดแนวทางการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในภาพรวมและสามารถนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ได้เหมาะสม

๒.๘) ประเมินผลและสรุปผลการดำเนินโครงการ : รวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินผลโครงการ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพของหลักสูตร วิทยากร และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนจัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดโครงการในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพ

๓. ความยั่งยืนในการจัดดำเนินงาน

๓.๑) การออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร : ให้มีความครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในหลายมิติ ได้แก่ การบริหารจัดการด้านการเงิน สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความปลอดภัยในการรับราชการ คุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย และการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งมีเนื้อหาและแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกัน จึงต้องศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ และออกแบบโครงสร้างหลักสูตรให้สามารถเชื่อมโยงความรู้แต่ละด้านอย่างเป็นระบบ โดยศึกษาหลักสูตรที่จัดดำเนินการโดยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน คัดเลือก

ประเด็นเนื้อหาและวิทยาการที่เหมาะสม จัดลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และบริบทของกรมทางหลวง เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๓.๒) การประสานกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากหลายหน่วยงานและการรักษาคุณภาพของหลักสูตร : การจัดโครงการในครั้งนี้ มีวิทยากรจากหลายหน่วยงานและหลากหลายสาขาความเชี่ยวชาญ จึงต้องบริหารจัดการและประสานงาน เกี่ยวกับหัวข้อการบรรยาย ขอบเขตเนื้อหา ข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอ เพื่อถ่ายทอดสาระสำคัญในแต่ละส่วนให้มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกัน โดยในช่วงเตรียมการ/ก่อนเริ่มดำเนินการมีวิทยากรบางท่านไม่สามารถ มาบรรยายได้ เนื่องจากติดภารกิจสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัด ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนผู้บรรยายทดแทน ทำให้ต้องประสานงานกับวิทยากรทดแทนอย่างใกล้ชิดเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยชี้แจงวัตถุประสงค์กลุ่มเป้าหมาย ประเด็นสำคัญของเนื้อหา และบริบทของกรมทางหลวง รวมทั้งให้ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับวิทยากรในหัวข้ออื่น เพื่อรักษาคุณภาพและความครบถ้วนของหลักสูตรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

๓.๓) การรับหน้าที่เป็นวิทยากรถ่ายทอดและสังเคราะห์ความรู้เชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ : เนื่องจากโครงการมีเนื้อหาครอบคลุมคุณภาพชีวิตหลายมิติ โดยได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บรรยายสรุปและเชื่อมโยงประเด็นความรู้แต่ละส่วนในช่วงท้ายโครงการ จึงต้องศึกษาข้อมูล แนวคิด และกรณีศึกษาด้านคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของกรมทางหลวง โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงสาระสำคัญจากวิทยากรแต่ละด้าน สรุปภาพรวมขององค์ความรู้ และกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

๔. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

๔.๑) เชิงปริมาณ

๑. มีข้าราชการผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ ครอบคลุมกลุ่มบุคลากรในสายงานต่างๆ แต่ละระดับเป็นจำนวน ๕๗ คน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ จำนวน (ไม่เกิน) ๖๐ คน
๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดของโครงการ จำนวน ๕๕ คน จากจำนวนผู้ที่ได้รับการอนุมัติฯ จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๙
๓. มีผู้ตอบแบบประเมินผลโครงการ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๑ ของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด โดยผลการประเมินส่วนใหญ่ พบว่า โครงการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐
๔. ผู้เข้าร่วมโครงการได้สะท้อนความคิดเห็นว่า เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐

๔.๒) เชิงคุณภาพ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงการวางแผนและบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการดูแลคุณภาพชีวิตของตนเอง เห็นความสำคัญของการป้องกันความเสี่ยง การเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต และการสร้างความสุขในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและสนับสนุนการสร้างองค์กรแห่งความสุข

๕. ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๕.๑) ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการดำเนินชีวิต อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒) ช่วยลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาศักยภาพของกำลังคน เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการและลดผลกระทบที่อาจเกิดจากปัญหาคุณภาพชีวิต

ชื่อข้อเสนอแนวคิด

เรื่อง การออกแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับบูรณาการและแสดงผลข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard)

๑. สรุปหลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ได้ให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการ (Data-driven Organization) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน สนับสนุนการกำกับติดตาม การวิเคราะห์สถานการณ์ และการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันต่อสถานการณ์ ตลอดจนสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบการทำงานภายในหน่วยงาน (Back-office Modernization) ที่มุ่งยกระดับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มแผนพัฒนาระบบงานและวิชาการ กองฝึกอบรม มีภารกิจในด้านการวางแผน พัฒนา ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งบริหารจัดการงบประมาณสำหรับการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทั้งตามแผนและนอกแผน ซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกันตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การจัดทำแผน การจัดสรรงบประมาณ การโอนงบประมาณ การดำเนินโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ การหักล้างเงินยืมราชการ ตลอดจนผลผลิตและผลลัพธ์จากการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบันกองฝึกอบรมมีการจัดเก็บข้อมูลอยู่ในหลายแหล่งและหลายรูปแบบ เช่น Microsoft Excel, Google Sheets ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) และฐานข้อมูลเฉพาะของแต่ละกระบวนการ ส่งผลให้การรวบรวม ตรวจสอบ และประมวลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานต้องใช้ระยะเวลาและทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก อีกทั้งข้อมูลส่วนใหญ่ยังอยู่ในรูปแบบตารางและเอกสาร ทำให้ไม่สามารถติดตามสถานะการดำเนินงานและการใช้จ่ายงบประมาณในภาพรวมได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลด้านงบประมาณกับผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดในการออกแบบเครื่องมือแดชบอร์ด (Dashboard) เพื่อบูรณาการข้อมูลที่มีอยู่เดิมของกองฝึกอบรมด้านการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรและผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากหลายแหล่งเข้าสู่มุมมองเดียว (Single View) และคัดเลือกข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำ มาแสดงผลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายเป็นปัจจุบัน สามารถสืบค้น วิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลได้ในหลายมิติ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวมีได้มุ่งพัฒนาระบบงานใหม่หรือรวบรวมข้อมูลทุกมิติของการดำเนินงาน แต่เป็นการยกระดับการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ ลดความซ้ำซ้อนในการรวบรวมและจัดทำรายงาน เพิ่มความรวดเร็วในการเข้าถึงสารสนเทศ และสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองฝึกอบรม

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๒.๑) บทวิเคราะห์

การบริหารงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการที่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่อง ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การจัดสรรและบริหารงบประมาณ การดำเนินโครงการ การเบิกจ่ายงบประมาณ การหักล้างเงินยืมราชการ ตลอดจนการติดตามผลผลิตและผลลัพธ์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อมูลที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนล้วนมีความสัมพันธ์กันและสามารถสะท้อนประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ หากได้รับการเชื่อมโยงและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาในมิติของการบริหารงาน พบว่า ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ต้องการทราบเพียงผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมเท่านั้น แต่ต้องการเห็น “ความเชื่อมโยงของข้อมูล” ตลอดกระบวนการดำเนินงาน เช่น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรได้ถูกโอนเพื่อดำเนินโครงการใด โครงการดังกล่าวอยู่ในสถานะใด ใช้งบประมาณจากเลขที่ใบจัดสรรงบประมาณ (GF) ใด มีผลการเบิกจ่ายเป็นอย่างไร และเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ

สามารถพัฒนาบุคลากรได้จำนวนเท่าใด ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามแผนหรือไม่ มีงบประมาณคงเหลือหรือสามารถหักล้างเงินยืมราชการได้ครบถ้วนเพียงใด ข้อมูลเหล่านี้ล้วนเป็นสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ประกอบการควบคุม กำกับ ติดตาม และตัดสินใจเชิงการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ การรายงานผลควรบูรณาการข้อมูลด้านการดำเนินงาน การใช้จ่ายงบประมาณ และผลผลิตการพัฒนาบุคลากรไว้ในรูปแบบที่สามารถติดตามและแสดงผลได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถรับทราบสถานะความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ภาพรวมการใช้จ่ายงบประมาณและผลการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลบุคลากรของกรมทางหลวงเพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนผู้ได้รับการพัฒนาจำแนกตามสายงานในแต่ละระดับตำแหน่ง อายุ เพศ ระดับการศึกษา ฯลฯ กับอัตรากำลังที่มีอยู่จริง เพื่อประเมินความครอบคลุมของการพัฒนาบุคลากร ระบุช่องว่างของการพัฒนา (Development Gap) และใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะต่อไป

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าข้อมูลด้านการบริหารงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันตลอดวงจรการบริหาร ดังนั้น การออกแบบเครื่องมือในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) จึงควรมุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเข้าสู่มุมมองเดียว (Single View) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการกำกับ ติดตาม รายงานผล และชี้แจงต่อผู้บริหารมาแสดงผลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สามารถติดตามสถานะการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การออกแบบจะมุ่งเน้นประเด็นสำคัญที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการในปัจจุบันและสามารถพัฒนาต่อยอดได้ตามความพร้อมของข้อมูลและความต้องการใช้งานของกองฝึกรบ

๒.๒) แนวความคิด

การออกแบบเครื่องมือแดชบอร์ดตามข้อเสนอนี้ ได้ยึดหลักการบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูล โดยให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลที่มีอยู่แล้วภายในหน่วยงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการบูรณาการข้อมูล การคัดเลือกสารสนเทศที่สำคัญต่อการบริหารเพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การออกแบบจะยึดหลัก “ผู้บริหารและปฏิบัติงานต้องการข้อมูลอะไร มากกว่าหน่วยงานมีข้อมูลอะไร” โดยคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถสะท้อนภาพรวมของการบริหารงบประมาณและผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งสามารถเรียกดูข้อมูล (Drill-down) และวิเคราะห์ข้อมูลในหลายมิติตามความจำเป็นของผู้ใช้งาน นอกจากนี้ การออกแบบแดชบอร์ดจะพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเริ่มจากการพัฒนาในประเด็นสำคัญที่มีการใช้งานจริงและมีการเรียกขอการรายงานเป็นประจำ ก่อนการขยายผลเพิ่มเติมในอนาคตตามความพร้อมของข้อมูลและความต้องการในการแสดงผลข้อมูล เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงและรองรับการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการข้อมูลของกองฝึกรบในระยะยาว

๒.๓) ข้อเสนอ

เพื่อยกระดับการบริหารจัดการข้อมูลด้านการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรและผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองฝึกรบ ให้สามารถติดตามสถานะความก้าวหน้าการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยแนวทางดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์และกำหนดข้อมูลสำคัญ : โดยวิเคราะห์ความต้องการในการใช้ข้อมูลของผู้บริหารและปฏิบัติงาน พร้อมกำหนดประเด็นข้อมูลที่มีการใช้ในการกำกับ ติดตาม รายงานผล และชี้แจงต่อผู้บริหารเป็นประจำ เพื่อกำหนดขอบเขตข้อมูลสำหรับการออกแบบแดชบอร์ดให้ตอบสนองต่อการใช้งานจริง

๒. การบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง : ออกแบบแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ของกองฝึกรบ เช่น ข้อมูลแผนพัฒนาบุคลากร ข้อมูลการจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณ ข้อมูลผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) และฐานข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถแสดงผลข้อมูลในภาพรวมจากแหล่งข้อมูลเดียว (Single View)

๓. การออกแบบเครื่องมือแดชบอร์ด (Dashboard) เพื่อสนับสนุนการกำกับ ติดตาม และการตัดสินใจ : โดยแสดงผลข้อมูลในประเด็นสำคัญที่ใช้ในการบริหาร เช่น ความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการ การใช้จ่ายงบประมาณ ผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และข้อมูลเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถสืบค้น วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และติดตามข้อมูลได้ในหลายมิติ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจของผู้บริหาร

๔. การทดลองใช้งาน : โดยนำแดชบอร์ด (Dashboard) ไปใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน การจัดทำรายงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบริหาร พร้อมกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อยอดและขยายผลการแสดงข้อมูลเพิ่มเติมในอนาคตตามความพร้อมของข้อมูลและความต้องการใช้งานของหน่วยงาน

๒.๔) ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๑. ข้อมูลมีการจัดเก็บอยู่ในหลายแหล่งและหลายรูปแบบ : ข้อมูลด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บในหลายฐานข้อมูลและหลายรูปแบบ ทำให้การเชื่อมโยงข้อมูลอาจเกิดความซ้ำซ้อนหรือความคลาดเคลื่อนของข้อมูลได้ แนวทางแก้ไข สามารถนำข้อมูลมาปรับให้สอดคล้องในรูปแบบมาตรฐานเดียวกันหรือการจัดเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงและแสดงผลข้อมูลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๒. ความถูกต้องและความเป็นปัจจุบันของข้อมูล : ประสิทธิภาพของแดชบอร์ด (Dashboard) ขึ้นอยู่กับความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันของข้อมูล หากข้อมูลต้นทางไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่นำมาแสดงผล แนวทางแก้ไข กำหนดผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงข้อมูลแต่ละชุด กำหนดรอบระยะเวลาการปรับปรุงข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำมาแสดงผล

๓. ความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหารอาจเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ : ความต้องการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารอาจเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย ผู้บริหารหรือภารกิจของหน่วยงาน ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงรูปแบบการแสดงผลหรือเพิ่มชุดข้อมูลใหม่อยู่เสมอ แนวทางแก้ไข ออกแบบแดชบอร์ด (Dashboard) ให้มีความยืดหยุ่น สามารถเพิ่มเติมหรือปรับปรุงหัวข้อการแสดงผลและชุดข้อมูลได้ตามความจำเป็น โดยไม่กระทบต่อโครงสร้างหลักของระบบ เพื่อรองรับการใช้งานและการขยายผลในอนาคต

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑) กองฝึกอบรมมีเครื่องมือที่สามารถบูรณาการและแสดงผลข้อมูลสารสนเทศด้านการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรและผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) ที่สามารถติดตามสถานะความก้าวหน้าของการดำเนินงานและเรียกดูข้อมูลที่สำคัญได้อย่างสะดวกรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน

๓.๒) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญได้จากแหล่งข้อมูลเดียว (Single View) ลดระยะเวลา ในการรวบรวม ตรวจสอบ และจัดทำรายงาน รวมทั้งสามารถกำกับ ติดตาม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓) กองฝึกอบรมสามารถยกระดับการบริหารจัดการข้อมูลจากรายงานผลเชิงสรุปไปสู่การบริหารจัดการและการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุม กำกับ ติดตาม และวางแผนได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

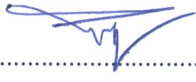
๔.๑) กองฝึกอบรมมีต้นแบบเครื่องมือที่ใช้สำหรับบูรณาการและแสดงผลข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) จำนวน ๑ ชุด

๔.๒) มีการแสดงผลข้อมูลด้านการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) ไม่น้อยกว่า ๘ หัวข้อ/รายการ

๔.๓) มีการแสดงผลข้อมูลด้านผลผลิตการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) ไม่น้อยกว่า ๘ หัวข้อ/รายการ

๔.๔) มีการแสดงผลข้อมูลแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงชุดข้อมูลจากฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องในรูปแบบแดชบอร์ด (Dashboard) ไม่น้อยกว่า ๔ ชุดข้อมูล เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นางสาวนุณาท สุ่มประดิษฐ์)

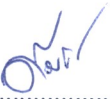
(วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางกิตปวีณ์ เกิดขวัญ)

(วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป)

(นายสมศักดิ์ เอื้อสุกิจวัฒนา)

(วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)