

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

- ๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การวางแผนและบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่สายงานวิศวกรรมรุ่นที่ ๒๑ โดยผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๓
- ๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การปรับปรุงหลักเกณฑ์และกำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวง (HiPPS) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : การวางแผนและพัฒนาให้กรมทางหลวงเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

- ๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : มิถุนายน ๒๕๖๒ – กรกฎาคม ๒๕๖๓
- ๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : กุมภาพันธ์ – ธันวาคม ๒๕๖๓
- ๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : มิถุนายน ๒๕๖๑ – ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๙๐

รายละเอียดผลงาน การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่สายงานวิศวกรรม จะประกอบด้วยการดำเนินการ ๓ ช่วง สำหรับรุ่นที่ ๒๑ กำหนดการฝึกอบรม ดังนี้ ช่วงที่ ๑ ความรู้พื้นฐานด้านวิศวกรรมงานทางของกรมทางหลวง ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ ช่วงที่ ๒ การฝึกปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ และ ช่วงที่ ๓ การนำเสนอผลการเรียนรู้ และสรุปประเมินผลโครงการ ระหว่างวันที่ ๒๖ และ ๒๙ เมษายน – ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลางทาง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมแบบรวมกลุ่มตามปกติได้ จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมในช่วงที่ ๓ โดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอรายงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรแรกของกองฝึกอบรมที่ได้นำโปรแกรม Zoom มาใช้ดำเนินการ ตามรายละเอียดดังนี้

- ๑.๑) อนุมัติเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรม และวางแผนปรับวิธีการดำเนินการในช่วงที่ ๓ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อได้วิธีการและระยะเวลาที่เหมาะสมแล้วจึงขออนุมัติจัดดำเนินการในช่วงที่ ๓ ใหม่
- ๑.๒) ตรวจและให้คะแนนรายงานทางวิชาการของผู้เข้าอบรม
- ๑.๓) ศึกษาวิธีใช้โปรแกรม Zoom สำหรับใช้ในการนำเสนอผลงาน
- ๑.๔) ศึกษาระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการเบิกจ่าย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

๑.๕) จัดประชุมคณะกรรมการวิพากษ์รายงานฯ เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และหาข้อสรุปเกี่ยวกับวิธีดำเนินการนำเสนอผลงานทางวิชาการในช่วงที่ ๓ ให้เหมาะสม

๑.๖) ร่วมเป็นวิทยากรจัดการบรรยายเกี่ยวกับวิธีการใช้โปรแกรม Zoom ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบผ่านทาง Facebook live

๑.๗) วางแผนการนำเสนอของผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ กลุ่ม

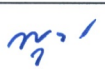
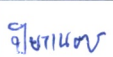
๑.๘) ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากการนำเสนอแบบเดิม (in class) มีหัวข้อการประเมินบุคลิกภาพ แต่การนำเสนอผ่านซูมไม่สามารถประเมินประเด็นดังกล่าวได้อย่างชัดเจน จึงต้องปรับเปลี่ยนเกณฑ์ให้เหมาะสมกับวิธีการนำเสนอ

๑.๙) วางแผนการซ้อมและฝึกซ้อมนำเสนอให้ผู้เข้าอบรมทุกคน/กลุ่ม จำนวน ๓๔ กลุ่ม ๗๔ คน

๑.๑๐) จัดดำเนินการในช่วงที่ ๓ โดยเป็นผู้ควบคุมการนำเสนอผ่านโปรแกรม Zoom และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมซูมระหว่างการนำเสนอ

๑.๑๑) สรุปข้อดี-ข้อจำกัดของการใช้โปรแกรม Zoom ในการนำเสนอรายงานทางวิชาการ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการดำเนินการครั้งต่อไป

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวพุทธรักษา เรืองศิริ		ร้อยละ ๕	ให้คำปรึกษาในการดำเนินการ และ ประสานวิทยาการ
นางสาวปิยะนตร แพทย์กุล		ร้อยละ ๕	จัดทำคู่มือการใช้โปรแกรม Zoom Cloud Meeting

- ผลงานลำดับที่ ๒ ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐๐

รายละเอียดผลงาน เนื่องจากการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ที่กำหนดให้ผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ส่งผลให้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวงที่กำหนดไว้เดิมไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวง (HiPPS) ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีการดำเนินการดังนี้

๒.๑) ศึกษาระเบียบ/ หนังสือเวียน/ คู่มือระบบ HiPPS ที่เกี่ยวข้อง

๒.๒) จัดประชุมกับผู้ดูแลระบบของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้ผ่านระบบ HiPPS เพื่อรวบรวมข้อมูลการดำเนินการ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เดิม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาวิธีการดำเนินการที่สอดคล้องกับระเบียบ, ข้อกำหนดต่าง ๆ

๒.๓) ร่างหลักเกณฑ์และกรอบการส่งสมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบ HiPPS และประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

- ๒.๔) ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และเชิญประชุมเพื่อร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ใหม่
- ๒.๕) ประกาศใช้หลักเกณฑ์และกรอบการส่งสมประสบการณ์ใหม่ สำหรับการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๒.๖) ดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๖
- ๒.๗) ประชุมคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖
- ๒.๘) ให้คำปรึกษาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖ ในการเลือกหน่วยงานไปปฏิบัติตามกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคล
- ๒.๙) จัดส่งรายชื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ที่เลือก พร้อมทั้งส่งรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามระบบของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

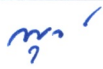
- ผลงานลำดับที่ ๓ ตนเองปฏิบัติ ร้อยละ ๘๕

รายละเอียดผลงาน กรมทางหลวงโดยกองฝึกอบรม ได้สมัครเป็นองค์กรแม่ข่ายของสภาวิศวกรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) ของวิศวกรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาวิศวกร ซึ่งองค์กรแม่ข่าย มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง ให้การรับรองกิจกรรม และจำนวนหน่วยพัฒนา (Professional Development Unit: PDU) ของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- ๓.๑) ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของสภาวิศวกร
- ๓.๒) ศึกษาข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินการขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร และสิทธิประโยชน์ของการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกรและแต่งตั้งคณะทำงาน
- ๓.๓) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวสภาวิศวกรและใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมประเภทต่าง ๆ
- ๓.๔) วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านวิศวกรรมที่จัดทำดำเนินการโดยกองฝึกอบรม ย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบการสมัครขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร
- ๓.๕) นัดประชุมผู้ตรวจสอบคุณสมบัติจากสภาวิศวกรกับผู้บริหารกรมทางหลวง
- ๓.๖) รับตรวจการ site audit ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาวิศวกร เพื่อตอบคำถามและชี้แจงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๗) จัดการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) และการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับใบอนุญาต
- ๓.๘) ศึกษาระบบและบันทึกข้อมูลในระบบโครงการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมต่อเนื่อง (CPD) ของสภาวิศวกร
- ๓.๙) ให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่กองฝึกอบรมในการลงข้อมูลในระบบ CPD
- ๓.๑๐) บันทึกกิจกรรมที่สภาวิศวกรรับรองอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ ปีของการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวพุทธรักษา เรืองศิริ		ร้อยละ ๕	ให้คำปรึกษาและประสานงาน เบื้องต้นกับสภาวิศวกร
นางสาวสุนิสา บุญมี		ร้อยละ ๕	รวบรวมข้อมูลหลักสูตรที่เคย ดำเนินการย้อนหลังปี ๒๕๕๘
นางสาวณัฐนาถ สุ่มประดิษฐ์		ร้อยละ ๕	รวบรวมข้อมูลหลักสูตรที่เคย ดำเนินการย้อนหลังปี ๒๕๕๘

๔) ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การจัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
ของกรมทางหลวง

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การวางแผนและบริหารโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์
สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่สายงานวิศวกรรมรุ่นที่ ๒๑ โดยผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๓

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่สายงานวิศวกรรม
จะประกอบด้วย การดำเนินการ ๓ ช่วง สำหรับรุ่นที่ ๒๑ กำหนดการฝึกอบรม ดังนี้ ช่วงที่ ๑ ความรู้
พื้นฐานด้านวิศวกรรมงานทางของกรมทางหลวง ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ ช่วงที่ ๒
การฝึกปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓
และช่วงที่ ๓ การนำเสนอผลการเรียนรู้ และสรุปประเมินผลโครงการ ระหว่างวันที่ ๒๖ และ ๒๙
เมษายน - ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ณ ศูนย์พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลางทาง อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี แต่
เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ไม่สามารถ
จัดการฝึกอบรมแบบรวมกลุ่มตามปกติได้ จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติปรับเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรม
ในช่วงที่ ๓ โดยการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอรายงานทางวิชาการผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม
Zoom จำนวน ๕ วัน ระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งการนำเสนอรายงาน
ทางวิชาการมีทั้งกลุ่มที่นำเสนอแบบปกติ (in class) สำหรับผู้เข้าอบรมที่อยู่ในส่วนกลาง นำเสนอ
ผ่านโปรแกรม Zoom ผสมกับแบบปกติ (in class) และกลุ่มที่นำเสนอผ่านโปรแกรม Zoom อย่าง
เดียว ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรแรกของกองฝึกอบรมที่ได้นำโปรแกรม Zoom มาใช้ดำเนินการ
ฝึกอบรม สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

๑.๑) อนุมัติเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรม โดยปกติเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในช่วงที่ ๒
จะดำเนินการในช่วงที่ ๓ ต่อเนื่องกัน แต่ในกรณีนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา ๒๐๑๙ ยังคงรุนแรง จึงได้ขออนุมัติให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางกลับต้นสังกัดหลังจาก
เสร็จสิ้นการฝึกอบรมในช่วงที่ ๒ ไปก่อน แล้วจึงวางแผนปรับวิธีการดำเนินการในช่วงที่ ๓ ให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อได้วิธีการและระยะเวลาที่เหมาะสมแล้วจึงขออนุมัติจัดดำเนินการใน
ช่วงที่ ๓ ใหม่

๑.๒) ตรวจและให้คะแนนรายงานทางวิชาการของผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ กลุ่ม

๑.๓) ศึกษาวิธีใช้โปรแกรม Zoom สำหรับใช้ในการนำเสนอผลงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาลักษณะ
การใช้งานและค่าใช้จ่ายแล้วสามารถนำมาปรับใช้ในการนำเสนอผลงานได้

๑.๔) ศึกษาระเบียบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการเบิกจ่าย และจัดทำบันทึกขอซื้อ
Zoom Meeting License ผ่านศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อกรมอนุมัติแล้วจึงดำเนินการซื้อตาม
ขั้นตอน

๑.๕) จัดประชุมคณะกรรมการวิพากษ์รายงาน เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และหาข้อสรุป
เกี่ยวกับวิธีดำเนินการนำเสนอผลงานทางวิชาการในช่วงที่ ๓ ให้เหมาะสม

๑.๖) ร่วมเป็นวิทยากรจัดการบรรยายเกี่ยวกับวิธีใช้โปรแกรม Zoom ให้ผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรมทราบผ่านทาง Facebook live (สร้างกลุ่มปิดและถ่ายทอดสัญญาณให้สามารถดูได้เฉพาะ
สมาชิกในกลุ่ม)

๑.๗) วางแผนการนำเสนอของผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น ๓๔ กลุ่ม ให้เหมาะสม เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มไม่ได้อยู่ในที่เดียวกัน จึงต้องมีการนัดแนะชักชวนกันให้ดีเพื่อให้การนำเสนอผลงานกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘) ปรับปรุงเกณฑ์การให้คะแนน เนื่องจากการนำเสนอแบบเดิม (in class) มีหัวข้อการประเมินบุคลิกภาพ แต่การนำเสนอผ่านซูมไม่สามารถประเมินประเด็นดังกล่าวได้อย่างชัดเจน จึงต้องปรับเปลี่ยนเกณฑ์ให้เหมาะสมกับวิธีการนำเสนอ

๑.๙) วางแผนการซ้อมและฝึกซ้อมนำเสนอให้ผู้เข้าอบรมทุกคน/กลุ่ม จำนวน ๓๔ กลุ่ม ๗๔ คน ได้ซ้อมโดยใช้โปรแกรม Zoom ก่อนการนำเสนอจริง

๑.๑๐) จัดดำเนินการในช่วงที่ ๓ โดยเป็นผู้ควบคุมการนำเสนอผ่านโปรแกรม Zoom และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมซูมระหว่างการนำเสนอ

๑.๑๑) สรุปข้อดี-ข้อจำกัดของการใช้โปรแกรม Zoom ในการนำเสนอรายงานทางวิชาการ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงวิธีการดำเนินการครั้งต่อไป

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) ความยุ่งยากในการจัดดำเนินการช่วงที่ ๓ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ (รายงานกลุ่ม) ในการฝึกอบรมช่วงที่ ๓ ผู้ขอรับการประเมินมีหน้าที่ในการดำเนินการตลอดช่วงของการนำเสนอ โดยเป็นพิธีกร ควบคุมและจับเวลาการนำเสนอ และสรุปหลังการนำเสนอของทุกกลุ่ม เนื่องจากเป็นครั้งแรกในการนำโปรแกรม Zoom มาใช้ในการดำเนินการ การดำเนินการจึงแตกต่างออกไปจากปกติ กล่าวคือ กลุ่มที่นำเสนอด้วยวิธีการปกติอย่างเดียว (สมาชิกกลุ่มทุกคนอยู่ในห้องสัมมนา เทคคักดี เศรษฐมานพ) การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นตามปกติ กลุ่มที่นำเสนอผ่านโปรแกรม Zoom อย่างเดียว (สมาชิกทุกคนอยู่ในที่ตั้งของตนเอง) สามารถดำเนินการได้ค่อนข้างราบรื่น จะมีติดขัดเนื่องมาจากสัญญาณอินเทอร์เน็ตและความชำนาญในการใช้โปรแกรมของแต่ละคน แต่สำหรับกลุ่มที่มีสมาชิกบางคนอยู่ในห้องสัมมนาฯ บางคนนำเสนอผ่านโปรแกรม Zoom มีความติดขัดในเรื่องภาพและเสียงในบางช่วง จะต้องมีการสลับสัญญาณภาพจากในห้องสัมมนาและในโปรแกรม Zoom เป็นช่วงๆ เพื่อให้การถ่ายทอดสัญญาณออกไปยังปลายทางเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งได้มีการประสานแก้ไขปัญหากับเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมระบบของกองฝึกอบรมตลอดเวลา รวมถึงการประสานกับคณะกรรมการวิพากษ์รายงานทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินการในช่วงที่ ๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย นอกจากนี้ต้องมีการประสานกับผู้เข้าอบรมทุกกลุ่มตลอดเวลา ผ่าน application line หรือทางโทรศัพท์ เพื่อให้การนำเสนอเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๒.๒) ความยุ่งยากในการปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรจัดการบรรยายเกี่ยวกับวิธีการใช้โปรแกรม Zoom ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบผ่านทาง Facebook live เนื่องจากการใช้โปรแกรม Zoom สำหรับการนำเสนอรายงานทางวิชาการเป็นเรื่องใหม่ จึงต้องมีการศึกษาวิธีใช้งานโปรแกรม Zoom สำหรับใช้ในการนำเสนอผลงานโดยเฉพาะ ในส่วนของวิธีใช้งานโปรแกรม Zoom สำหรับใช้ในการนำเสนอผลงานนั้น ได้มีการมอบหมายให้ทีมงานไปศึกษาและถ่ายทอดให้ทุกคนในกลุ่ม เพื่อจะได้สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ โดยวิธีการนำเสนอจะมีความแตกต่างจากการเข้าร่วมประชุมหรือเข้าไปนั่งฟังการบรรยายเพียงอย่างเดียว ผู้นำเสนอจะต้องสามารถใช้คำสั่งหรือฟังก์ชันต่าง ๆ ที่จำเป็นระหว่างการนำเสนอ ซึ่งผู้รับการประเมินได้ศึกษาและทดลองใช้งานสามารถบรรยายและฝึกซ้อมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถแก้ไขปัญหาการใช้งานเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี

๒.๓) ความยุ่งยากในการวางแผนจัดลำดับการซื้อให้ผู้เข้าอบรมทั้ง ๓๔ กลุ่ม ๗๔ คน และดำเนินการซื้อให้ครบทุกคน ถึงแม้ว่าในการนำเสนอจริงจะมีบางคน/บางกลุ่มที่มาอยู่ในห้องสัมมนา และนำเสนอรูปแบบปกติ แต่ก็มีผลจำเป็นต้องให้ผู้เข้าอบรมทุกคนสามารถนำเสนอรายงานทางวิชาการโดยใช้โปรแกรม Zoom ได้ ซึ่งในการจัดตารางซื้อ ต้องพิจารณาถึงกำหนดการที่จะนำเสนอจริง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้โปรแกรมได้จริงและยังพอมีเวลาในการซื้อนำเสนอกับเพื่อนในกลุ่มให้คล่องก่อนการนำเสนอจริง และในการฝึกซื้อให้ผู้เข้าอบรมทุกคน ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการฝึกซื้อให้กับทุกกลุ่มด้วยตนเอง และให้คำแนะนำในการใช้และแก้ไขข้อผิดพลาดของแต่ละคนอีกด้วย

๒.๔) ความยุ่งยากในการศึกษาระเบียบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณและการเบิกจ่ายสำหรับการจัดซื้อ Zoom Meeting License มีความจำเป็นต้องศึกษาระเบียบและวิธีการเบิกจ่าย เนื่องจากการซื้อ Zoom Meeting License นี้ ยังไม่เคยมีการทำมาก่อนในกรมทางหลวง จึงได้ศึกษาการดำเนินการของกระทรวงคมนาคมเพื่อนำมาเทียบเคียง และปรึกษาขั้นตอนการดำเนินการกับกองการเงินและบัญชี จนได้ข้อสรุปว่ากองฝึกอบรมไม่สามารถดำเนินการขออนุมัติซื้อเองได้ ต้องจัดทำบันทึกขอซื้อ Zoom Meeting License ผ่านทางศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อกรมอนุมัติแล้ว ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศแจ้งมายังกองฝึกอบรม กองฝึกอบรมจึงดำเนินการจัดซื้อตามขั้นตอนได้ อีกทั้ง Zoom Meeting License ที่ซื้อมียอายุ ๓๐ วันนับจากวันที่ซื้อ ดังนั้นการซื้อจะต้องคำนวณวันที่ซื้อเพื่อให้ครอบคลุมถึงวันที่จะใช้ดำเนินการรวมถึงใช้ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด การซื้อในครั้งนี้สามารถนำมาใช้ได้ทั้งช่วงซื้อ และการดำเนินการช่วงที่ ๓ ของการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์ฯ รุ่นที่ ๒๑ และ ๒๒

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

การจัดการนำเสนอผลงานด้วยโปรแกรม Zoom ของหลักสูตรนี้ เป็นครั้งแรกในการดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom ในกรมทางหลวง ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๓.๑) เจ้าหน้าที่ของกองฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้โปรแกรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการนำเสนอผลงาน มิใช่เพียงแค่เข้ารับฟังการประชุม/บรรยายเพียงอย่างเดียว สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒) กองฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อดี และข้อจำกัดของการนำเสนอรายงานทางวิชาการผ่านดำเนินการดังกล่าว ซึ่งกองฝึกอบรมได้นำเอาผลการประเมินที่ได้รับมาวิเคราะห์และปรับปรุงวิธีการสำหรับการดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์หลักสูตรต่อ ๆ ไป

๓.๓) กองฝึกอบรมสามารถดำเนินการฝึกอบรมออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom ได้ตามแผนภายใต้สถานการณ์และงบประมาณที่จำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และกำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวง (HiPPS) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

เนื่องจากการกำหนดประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่กำหนดให้ผู้ที่เข้าสู่งานประเภทอำนวยการจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ส่งผลให้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวงที่กำหนดไว้เดิมไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดดังกล่าว ผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) เสียประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมทางหลวง (HiPPS) ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

๑.๑) ศึกษาระเบียบ/ หนังสือเวียน/ คู่มือระบบ HiPPS ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒) จัดประชุมกับผู้ดูแลระบบของกองการเจ้าหน้าที่ และผู้ผ่านระบบ HiPPS เพื่อรวบรวมข้อมูลการดำเนินการ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เดิม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ หาวิธีการดำเนินการที่สอดคล้องกับระเบียบ, ข้อกำหนดต่าง ๆ และให้ข้าราชการที่อยู่ในระบบ HiPPS ได้รับประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่กำหนดไว้

๑.๓) ร่างหลักเกณฑ์และกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบ HiPPS และการกำหนดประสิทธิภาพในงานที่หลากหลาย

๑.๔) ปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และเชิญประชุมเพื่อร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ใหม่ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้วจึงนำเสนอกรมเพื่อประกาศใช้กรอบสำหรับการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

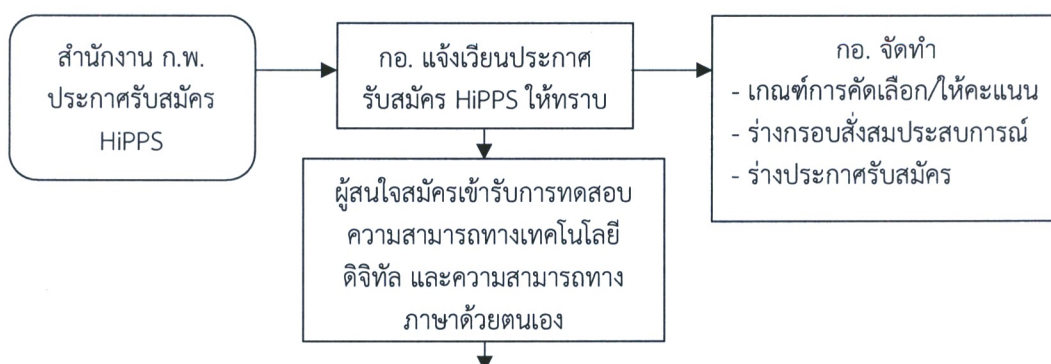
๑.๕) ดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๖

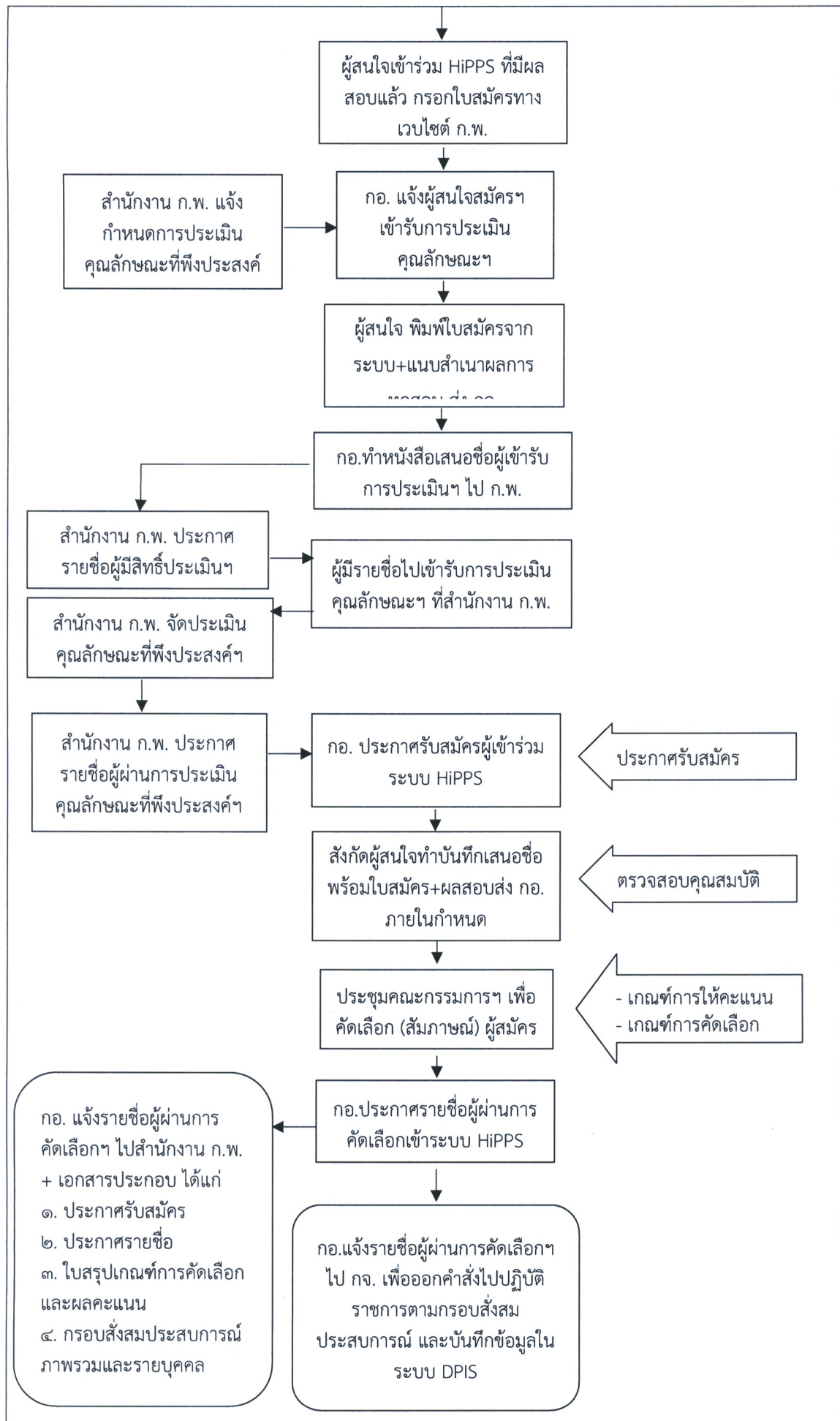
๑.๖) ประชุมคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖

๑.๗) ให้คำปรึกษาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๖ ในการเลือกหน่วยงานไปปฏิบัติตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล รวมทั้งจัดส่งรายชื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการตามกรอบที่เลือก พร้อมทั้งส่งรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามระบบของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) ความยุ่งยากในการรับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๖ โดยมีรายละเอียดขั้นตอน ดังนี้





๒.๒) ความยุ่งยากในการร่างหลักเกณฑ์และกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของระบบ HiPPS และการกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เนื่องจากรายละเอียดของการกำหนดกรอบการส่งเสริมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีรายละเอียดมากและซับซ้อน จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาข้อมูล พิจารณากลับกรองเพื่อให้ได้กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในภาพรวมของกรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงผู้เข้าร่วมโครงการได้รับสิทธิประโยชน์จากระบบตามเจตนารมณ์เดิมที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๓) ความยุ่งยากในการศึกษาระเบียบ/หนังสือเวียน/ คู่มือระบบ HiPPS ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มีหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก รายละเอียดค่อนข้างเยอะและซับซ้อน รวมถึงคู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ก็มีรายละเอียดการดำเนินการค่อนข้างมากและซับซ้อน อีกทั้งเนื้อหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่คุ้นเคย จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และปรึกษาผู้รู้ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินการในขั้นตอนต่อไปเป็นไปด้วยความราบรื่น

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑) กรมทางหลวงมีการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ชัดเจน สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ สร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๓.๒) ผู้เข้าร่วมระบบ HiPPS ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางที่สำนักงาน ก.พ. และกรมกำหนด เพื่อเป็นการเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การวางแผนและพัฒนาให้กรมทางหลวงเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

กรมทางหลวงโดยกองฝึกอบรม ได้สมัครเป็นองค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง สภาวิศวกร (Continuing Professional Development: CPD) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) ของวิศวกรที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาวิศวกร ซึ่งองค์กรแม่ข่าย มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง ให้การรับรองกิจกรรม และจำนวนหน่วยพัฒนา (Professional Development Unit: PDU) ของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมอย่างต่อเนื่อง

กรมทางหลวงได้รับการรับรองให้เป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร ตั้งแต่วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมให้มีความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทักษะสำคัญ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเพื่อสนับสนุนให้วิศวกรเหล่านั้นมีความมั่นใจและสามารถยกระดับขีดความสามารถในการประกอบอาชีพวิศวกรรมของตนเองให้สูงขึ้นเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญคือเป็นการให้ความร่วมมือต่อสังคมในวงกว้างที่จะช่วยให้กลุ่มบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพในฐานะวิศวกรว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญต่อการรักษา และธำรงไว้ซึ่งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานสูงอย่างยั่งยืน

สิทธิประโยชน์ของการสะสมหน่วยความรู้ PDU

๑. สิทธิในการนำหน่วยความรู้สะสมมาเป็นคะแนนเพิ่มพิเศษ ในการสอบสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนระดับสามัญวิศวกร
๒. การนำหน่วยความรู้สะสมยื่นกรณีสอบแก้ตัว
๓. การนำหน่วยความรู้สะสมมาใช้ กรณีเป็นตัวคุณในการสอบข้อเขียนเพื่อเลื่อนระดับสามัญวิศวกร
๔. การนำหน่วยความรู้สะสมมาใช้ กรณีการเป็นวิศวกรเอเปค (APEC Engineer)
๕. การนำหน่วยความรู้สะสมมาใช้ กรณีการขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (ASEAN Chartered Professional Engineer)

สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

- ๑.๑) ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของสภาวิศวกร
- ๑.๒) ศึกษาข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินการขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร และสิทธิประโยชน์ของการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร และแต่งตั้งคณะทำงาน
 - ๒.๑) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาวิศวกรและใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมประเภทต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะที่วิศวกรจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กำหนดโดยสภาวิศวกรซึ่งถือเป็นองค์กรหลักของวิศวกรที่จะกำหนดความเป็นมาตรฐานให้กับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมสาขาต่าง ๆ ในประเทศไทย
 - ๑.๓) วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านวิศวกรรมที่จัดดำเนินการโดยกองฝึกอบรม ย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบการสมัครขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่าย
 - ๑.๔) นัดประชุมผู้ตรวจสอบคุณสมบัติจากสภาวิศวกรกับผู้บริหารกรมทางหลวง

๑.๕) รับผิดชอบการ site audit ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาวิศวกร เพื่อตอบคำถามและชี้แจงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๖) จัดการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) และการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับใบอนุญาต โดยต้องประสานวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและเคยเป็นกรรมการสอบของสภาวิศวกรมาเสวนาและให้คำแนะนำ

๑.๗) ศึกษาระบบและบันทึกข้อมูลในระบบโครงการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมต่อเนื่อง (CPD) ของสภาวิศวกร

๑.๘) ให้คำแนะนำเจ้าหน้าที่กองฝึกอบรมในการลงข้อมูลในระบบ CPD รวมถึงแจ้งการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีบันทึกข้อมูลให้ผู้ร่วมงานทราบเพื่อบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากสภาวิศวกรมีการปรับปรุงเว็บไซต์และเงื่อนไขการจัดรูปแบบไฟล์

๑.๙) บันทึกกิจกรรมที่สภาวิศวกรรับรองอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ ปีของการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๒.๑) ความยุ่งยากในการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านวิศวกรรมที่จัดดำเนินการโดยกองฝึกอบรม ย้อนหลัง ๓ ปี ประกอบการสมัครขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่าย เนื่องจากหลักสูตรที่จัดดำเนินการโดยกองฝึกอบรมมีความหลากหลาย มิได้มีเพียงแต่หลักสูตรทางด้านวิศวกรรมเท่านั้น จึงต้องรวบรวมข้อมูลของหลักสูตรที่จัดดำเนินการทั้งหมด ย้อนหลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) นำมาวิเคราะห์รายหลักสูตร/รายวิชา ว่าเนื้อหาตรงตามเงื่อนไขที่สภาวิศวกรกำหนดให้สามารถเป็นองค์กรแม่ข่ายของสภาวิศวกรได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาเรียบเรียงในแบบฟอร์มที่สภาวิศวกรกำหนด เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร

๒.๒) ความยุ่งยากในการศึกษาข้อมูล ข้อกำหนดการดำเนินการในการขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร และสิทธิประโยชน์ของการเป็นองค์กรแม่ข่ายสภาวิศวกร เนื่องจากสภาวิศวกรมีข้อกำหนดในการขอรับรองการเป็นองค์กรแม่ข่าย จึงต้องศึกษารายละเอียดและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ว่ากรมทางหลวงเข้าตามหลักเกณฑ์หรือไม่ พร้อมทั้งหาหลักฐานที่จะนำมาใช้ยืนยันการเข้าหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย อีกทั้งต้องวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกสภาวิศวกรจะได้รับจากการที่กรมทางหลวงได้เป็นองค์กรแม่ข่ายของสภาวิศวกร

๒.๓) ความยุ่งยากในการจัดการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) และการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับใบอนุญาต โดยต้องประสานวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและเคยเป็นกรรมการสอบของสภาวิศวกรมาเสวนาและให้คำแนะนำในการจัดสัมมนาดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมของกรมทางหลวงตระหนักถึงความสำคัญของการเลื่อนระดับใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมให้เหมาะสม รวมถึงมีความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทักษะสำคัญ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และสามารถยกระดับขีดความสามารถในการประกอบอาชีพวิศวกรรมของตนเองให้สูงขึ้นเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มาร่วมเสวนา ได้แก่ นายลิขิต ขาวเอียร, นายชัยสวัสดิ์ กิตติพรไพบูลย์, นายปัญญา คุปรัตน์ และนายเสรี สุธรรมชัย โดยมี ดร.มนตรี เดชาสกุลสม เป็นผู้ดำเนินรายการ ซึ่งการนัดหมายผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านค่อนข้างยาก จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการที่ดี รวมถึงเทคนิคการเจรจาเพื่อให้แต่ละท่านรับคำเชิญมาเป็นผู้ร่วมเสวนาในการสัมมนาดังกล่าว

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑) วิศวกรหรือผู้ที่ป็นสมาชิกสภาวิศวกรของกรมทางหลวงได้รับคะแนนหน่วยพัฒนา (PDU) จากการเข้ารับการฝึกอบรมและเป็นวิทยากรทุกหลักสูตรที่กองฝึกอบรมเป็นผู้จัดดำเนินการ โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำหน่วยความรู้มาใช้ประกอบการเลื่อนระดับจากภาคีวิศวกรเป็นสามัญวิศวกร โดยใช้หน่วยความรู้ (PDU) เป็นคะแนนเพิ่มเติมพิเศษตามที่สภาวิศวกรกำหนด

๓.๒) กรมทางหลวงมีบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมในระดับที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติพร้อมสำหรับการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๓) ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ มีจำนวนผู้ได้รับคะแนน PDU ๑,๐๔๕ คน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีจำนวนผู้ได้รับคะแนน PDU ๑,๒๘๒ คน และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีจำนวนผู้ได้รับคะแนน PDU ๒,๗๒๗ คน ตัวอย่างผู้ที่นำคะแนน PDU ที่ได้รับไปใช้ในการเลื่อนระดับใบอนุญาต ได้แก่ นายเจนวิทย์ ศรีจันทร์, น.ส.ณณิชา ศุภางค์, นายสุเมธ โมดำ, นายกวินวัชร กองทอง, นายอภิวัฒน์ ชัยวิวัฒนากุล เป็นต้น

ชื่อข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง การจัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมทางหลวง

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอนและมีรายละเอียดมากและซับซ้อน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มารับช่วงต่อต้องใช้เวลาศึกษาข้อมูลค่อนข้างนาน รวมถึงการพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (กรอบการพัฒนาบุคคล) ให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละคนก็มีรายละเอียดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องมากเช่นเดียวกัน จึงควรมีการจัดทำคู่มือการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๒.๑) คู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย

- ๒.๑.๑) รายละเอียดเบื้องต้นของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
- ๒.๑.๒) สรุปสาระสำคัญของระเบียบ/ คำสั่ง/ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของสำนักงาน ก.พ.
- ๒.๑.๓) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flowchart) พร้อมคำอธิบาย
- ๒.๑.๔) แบบฟอร์ม Checklist สำหรับกรอกคุณสมบัติของผู้สมัคร
- ๒.๑.๕) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ภาพรวมของกรมทางหลวง
- ๒.๑.๖) รายการบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมช่องทางการติดต่อ
- ๒.๑.๗) เอกสารอ้างอิง เช่น ระเบียบ หนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และตัวอย่างเอกสารการดำเนินการ

๒.๒) ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

- ๒.๒.๑) เนื่องจากกองฝึกอบรมได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีการดำเนินการรับสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบ รุ่นที่ ๑๖ แค่นี้เพียง ๑ รุ่น กระบวนการดำเนินการพัฒนาของ HiPPS ยังไม่ครบตามกรอบที่กำหนด คู่มือจึงยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
- ๒.๒.๒) อาจมีการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงของระเบียบ/ ข้อกำหนดของสำนักงาน ก.พ.

๒.๓) แนวทางแก้ไข

ปรับปรุงรายละเอียดเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีข้อมูลเพิ่มเติม

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๓.๑) หน่วยงานมีกระบวนการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เป็นระบบ
- ๓.๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓) สามารถเลือกกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของกรมทางหลวง
- ๓.๔) สามารถใช้เป็นคู่มือการทำงานหรือสอนงานให้กับผู้ที่มารับช่วงงานต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) พ. (ผู้ขอรับการประเมิน)

(...นางพิกานัน เอื้อสุดกิจ...)

(วันที่ ๑๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕)

(ลงชื่อ) ศิริยา. (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(...นางศิริยา สมุทธะประภูต...)

(วันที่ ๑๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕)