



กรมอนามัย

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการ)

ของ

ชื่อ-สกุล..... นายธนกฤต อนรรฆวรรณ.....

ตำแหน่ง..... นักวิเคราะห์นโยบายและแผน..... ระดับ..... ปฏิบัติการ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ๑๙๗๕..... ส่วนราชการ..... กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์..... สำนักส่งเสริมสุขภาพ
(ปฏิบัติราชการที่สำนักอนามัยผู้สูงอายุ)

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง..... นักวิเคราะห์นโยบายและแผน..... ระดับ..... ชำนาญการ.....

ตำแหน่งเลขที่..... ๑๙๗๕..... ส่วนราชการ..... กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์..... สำนักส่งเสริมสุขภาพ
(ปฏิบัติราชการที่สำนักอนามัยผู้สูงอายุ)

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นายธนภฤต อนุธรรมวรรณ

♦ ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๗๕ สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน/สำนักงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย (ปฏิบัติราชการที่สำนักอนามัยผู้สูงอายุ)

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

- ศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และจัดทำข้อมูลตามที่ได้รับมอบหมาย

- สรุปประเด็นที่รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน

- สรุปงานวิชาการภายใต้ภารกิจงานของผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงสาธารณสุข

- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามภารกิจงานของผู้ช่วยรัฐมนตรีประจำกระทรวงสาธารณสุข

- สนับสนุนภารกิจงานที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขตามที่ได้รับมอบหมาย

♦ ตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๑๙๗๕ สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์

สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน/สำนักงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย (ปฏิบัติราชการที่สำนักอนามัยผู้สูงอายุ)

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ ernen นำ

ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง
ในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ
มอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และ
ความชำนาญงานสูงในด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงาน
อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ (๑) ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง
และสังคมทั้งในและต่างประเทศเพื่อวางแผนประกอบการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของ ส่วนราชการ หรือนโยบาย
แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคง (๒) ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจหลัก
และแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการ หรือทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อวางแผนกำหนดนโยบายแผนงาน
แผนงบประมาณ หรือโครงการให้บรรลุ ภารกิจที่กำหนดไว้และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (๓) ประมวลและวิเคราะห์นโยบาย
ของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรือความมั่นคงเพื่อช่วยจัดทำ
แผนการปฏิบัติงาน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (๔) ศึกษาวิเคราะห์วิจัย ค้นคว้าทาง
วิชาการ และพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อช่วยกำหนด นโยบายแผนงาน โครงการของส่วนราชการ (๕) วิเคราะห์กลั่นกรองและ
จัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ ตลอดจน ประเด็นนโยบาย และมาตรการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการ
ตามแผนงาน โครงการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (๖) ติดตามประเมินผลการพัฒนาและการบริหารจัดการ
และการปฏิบัติการขององค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนในทุกระดับพื้นที่และทุกระดับชุมชน รวมทั้งแผนงานโครงการ
ที่เกี่ยวข้องกัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๒. ด้านการวางแผน วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงาน ระดับ
สำนักหรือกอง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน (๑) ประสานการท างานร่วมกันโดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้น

แก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด (๒) ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย.....

๔. ด้านการบริการ (๑) ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจง ในเรื่องเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ในระดับที่ซับซ้อน หรืออำนวยการถ่ายทอดฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้สนใจได้ทราบข้อมูลความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (๒) ร่วมกำหนดแนวทางการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลเพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลสำหรับผู้ที่สนใจ (๓) ประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับงานของส่วนราชการเพื่อใช้เผยแพร่ต่อสาธารณชน.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) เกี่ยวกับทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ (เป็นระยะเวลาที่ดำเนินการจัดทำผลงาน ภายในระยะเวลา ๕ ปี)

ระหว่างวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗.....

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

- ทักษะในการสื่อสาร/ การประสานงาน.....

- ความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และกลั่นกรองเอกสารวิชาการ.....

- ความรู้ความเข้าใจในระบบการพัฒนาบุคลากร.....

- ความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน.....

- มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสู่ความสำเร็จ.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน (Flow Chart) และเป้าหมายของงาน

..... การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการศึกษา ดังนี้.....

๑. ทบทวนเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับคนรุ่นใหม่ (Generation Y) เพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะตัวตน ความต้องการ รวมถึงการแสดงออก ศึกษาองค์ความรู้ด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) ที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สามารถส่งผลถึงสัมพันธภาพของบุคลากรและการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และศึกษางานวิชาการที่เกี่ยวข้อง.....

๒. กำหนดแนวทางคำถามในการสำรวจความคิดเห็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น ๓ ตอน เริ่มจากตอนที่ ๑ สอนถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ตอนที่ ๒ การประเมินตนเองเกี่ยวกับตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และตอนที่ ๓ คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ.....

๓. ร่างแบบสำรวจ (Survey) และเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถาม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาผ่านตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ประยุกต์เป็นข้อคำถามจากแนวทางการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง.....

๔. ปรับปรุงและสร้างแบบสำรวจออนไลน์ (Online Survey) สำหรับใช้เก็บข้อมูลกลุ่มประชากรตัวอย่าง.....

๕. ผู้ศึกษาเลือกหน่วยงานสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข ในการศึกษาครั้งนี้และขออนุญาตผู้บริหารเข้าทำการสำรวจ เนื่องจากหน่วยงานที่ศึกษามีพันธกิจในการตอบสนองการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานสู่ความสำเร็จ.....

..... ๖. ขอความร่วมมือบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ในการตอบแบบสำรวจออนไลน์ (Online Survey)...

..... ๗. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ พร้อมสรุปและอภิปรายผล เพื่อทำความเข้าใจและรับรู้ความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) พร้อมทั้งมุ่งแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงคุณภาพ)

..... จากกรอบทบทวนแนวคิดทฤษฎี พบว่า องค์ความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนเทคนิควิธีการของสาขาอาชีพนั้น ๆ ซึ่งได้มาจากการเรียนรู้ในสาขาทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง การฝึกฝนจนสามารถความชำนาญและนำมาใช้งานได้จริงทั้งหมดเรียกว่า สมรรถนะหลักหรือทักษะ Hard Skills สำหรับทักษะซอฟต์แวร์ (Soft skills) ต่าง ๆ ซึ่งเป็นศิลปะในการปฏิบัติงาน เกิดจากการอบรมเลี้ยงดู สังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้จากสิ่งรอบตัวจนกลายเป็นประสบการณ์และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งอาศัยระยะเวลาในการบ่มเพาะนานกว่าการเรียนรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ รวมถึงเป็นคุณลักษณะที่เสริมสร้างให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลต่อก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้เป็นอย่างดี จึงเป็นจุดแข็งในการทำงานของมนุษย์ที่จะเพิ่มโอกาสสู่ความสำเร็จ.....

..... การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสำรวจประเมินตนเองในความสามารถที่มีเกี่ยวกับตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ได้แก่ ทักษะความคิดเชิงบวก โดยความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อมูลที่จำกัด เพื่อกำหนดแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ และทักษะการต่อรองโน้มน้าวใจ เพื่อร่วมกันพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ทักษะที่มีความเหมาะสมต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยเรียงจากระดับมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ ทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญต่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ทักษะการเป็นผู้นำ จะช่วยให้กระบวนการทำงานราบรื่น ผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ และเกิดการร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการที่ดีขึ้น สำหรับประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ จากปริมาณงานจำนวนมาก ขาดการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติ และขาดการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำคำตอบในการสำรวจมาประมวลผลและเสนอเป็นแนวทางการส่งเสริมศักยภาพด้านทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ..

..... ผู้ศึกษานำข้อมูลผลการศึกษามาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ในส่วนของการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะที่มีของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) และการให้ความสำคัญกับทักษะที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ มาเปรียบเทียบกับทักษะสำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ แนวคิดหลักการ 4C Model ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป มุ่งเน้นการสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นทั้งในด้านการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยเทคโนโลยีไม่สามารถมาแทนที่ได้ สำหรับ C1: Critical Thinking (ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์วิพากษ์) จะช่วยให้รู้จักตั้งคำถาม หาคำตอบ แสวงหาข้อเท็จจริง C2: Creativity (ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์) ทำให้มีความคิดริเริ่มในแบบที่แตกต่าง ค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ที่ดีขึ้น C3: Collaboration (ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น) จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และ C4: Communication (ทักษะการสื่อสาร) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากสามารถบอกเล่าความคิด ความต้องการ เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....

..... ผู้ศึกษามีสามารถนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดลำดับทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

..... ระดับ ๑. อบรมทักษะการสื่อสาร เพื่อประสิทธิภาพในการรับและส่งสารสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องครบถ้วน.....

..... ระดับ ๒. พัฒนาระบบความคิดด้วยทักษะความคิดเชิงบวก และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์.....

..... ระดับ ๓. สร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันจากทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....

..... ระดับ ๔. เสริมสร้างประสิทธิภาพผลงานด้วยทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์วิพากษ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น.....

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ (การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน)

..... สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้มาพัฒนาการบริหารจัดการ, การวางแผน, ออกแบบหรือปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ให้ประสบความสำเร็จ แม้ว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยศาสตร์ทางวิชาการที่เป็นสมรรถนะหลักหรือทักษะ Hard Skills ซึ่งเป็นองค์ความรู้ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จต้องอาศัยศิลปะในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ จากการศึกษาอภิปรายผลศึกษา พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสำรวจประเมินตนเองเกี่ยวกับตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ในความสามารถที่มี และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยให้ความสำคัญกับทักษะที่มีความเหมาะสม แต่ไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ตระหนุไว้ในคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ

..... เมื่อผู้ศึกษาได้ประมวลผลข้อมูลร่วมกับการศึกษาค้นคว้าบทความ วารสาร และเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งจัดลำดับและกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ อบรมทักษะการสื่อสาร, พัฒนาระบบความคิด, สร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน และเสริมสร้างประสิทธิภาพผลงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดหลักการ 4C Model ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ ของประเทศสหรัฐอเมริกา.....

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ (ผลงานมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงานอย่างไร เช่น การตัดสินใจ แก้ปัญหา การใช้หลักวิชาการ หรือทฤษฎีที่ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการงาน หรือเป็นความยุ่งยากของผู้ศึกษาในการจัดทำผลงาน)

..... บุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) คือทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ของหน่วยงาน ถือเป็นกลุ่มวัยแรงงาน และเป็นมันสมองที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยมีลักษณะอุปนิสัยที่หลากหลายและมีการแสดงออกที่ซับซ้อน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจในประชากรกลุ่มตัวอย่างให้ดีในระดับหนึ่ง.....

..... ทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft skills) เป็นทักษะด้านความสัมพันธ์, ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งมีรายละเอียดและความนุ่มลึกของทักษะย่อย ๆ ที่สัมพันธ์และประกอบกัน ซึ่งมีความหลากหลายและไม่ตายตัว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน บางทักษะสามารถเป็นทักษะหลักต่อบางภารกิจ แต่อาจไม่เป็นประโยชน์กับลักษณะงานที่แตกต่างกัน โดยมีความแตกต่างจากทักษะทางอาชีพหรือสมรรถนะหลัก (Hard skills) ที่ได้มาจากการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งถูกพัฒนาและทดแทนได้ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.....

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

..... การค้นคว้าหาความรู้ ความรู้ และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับทักษะซอฟต์แวร์ (Soft skills) มีรายละเอียดทักษะที่หลากหลายและแตกต่างกัน จึงอาจเป็นปัญหาด้านความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลที่สังเคราะห์ได้.....

..... การศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว อาจจะได้รับคำตอบในเชิงอุดมคติ ซึ่งในความเป็นจริงประชากรกลุ่มเป้าหมายอาจจะไม่นำทักษะซอฟต์แวร์ (Soft skills) มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานก็เป็นได้.....

๙. ข้อเสนอแนะ (ให้เสนอแนวคิด ๓ ด้าน ๑) ข้อเสนอเชิงนโยบาย ๒) ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ ๓) ข้อเสนอสำหรับงานวิชาการครั้งต่อไป)

..... - พัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อก้าวสู่หน่วยงานแห่งความเป็นเลิศ.....

..... - การวางแผนพัฒนากำลังคนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y).....

..... - ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยทักษะซอฟต์แวร์ (Soft skills) ร่วมกับทักษะทางอาชีพหรือสมรรถนะหลัก (Hard skills).....

..... ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ ผู้ศึกษาขอเสนอให้หน่วยงานกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดหลักการ 4C Model เนื่องจากทักษะทุกข้อมีความสำคัญและครอบคลุมกับข้อมูลคำตอบจากแบบสำรวจประเมินตนเองเกี่ยวกับตัวแปรทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ในความสามารถที่มี และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยให้ความสำคัญกับทักษะที่มีความเหมาะสม ได้แก่

..... ๑) Communication (ทักษะการสื่อสาร) เป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากสามารถบอกเล่าความคิด ความต้องการ เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....

..... ๒) Creativity (ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์) ผสมรวมกับทักษะความคิดเชิงบวก เพื่อพัฒนาระบบความคิดทำให้มีความคิดริเริ่มในแบบที่แตกต่าง ค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ใหม่ที่ดีขึ้น.....

..... ๓) Collaboration (ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น) พร้อมด้วยทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น สร้างเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน.....

..... ๔) Critical Thinking (ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์วิพากษ์) จะช่วยให้รู้จักตั้งคำถาม หาคำตอบ แสวงหาข้อเท็จจริง เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จ.....

..... ข้อเสนอเชิงนโยบาย ผู้ศึกษาเสนอการพัฒนากิจกรรมบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อก้าวสู่หน่วยงานแห่งความเป็นเลิศ ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านทักษะซอฟต์แวร์ (Soft Skills) ทั้ง ๑๒ ทักษะ โดยแบ่งเป็น ๓ หมวดหมู่ ดังนี้

..... ๑) สร้างเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานด้วย ๔ ทักษะ ๑) ทักษะการสื่อสารทำให้การรับรู้และความเข้าใจตรงกันส่งผลให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ๒) ทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบทางความคิดและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการทำงานร่วมกัน ได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน และ ๔) ทักษะการต่อรณรงค์โน้มน้าวใจเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธี.....

..... ๒) พัฒนาระบบความคิดด้วย ๔ ทักษะ ๑) ทักษะความคิดเชิงบวก ปรับมุมมอง ค้นหาและสร้างแนวความคิดในแง่บวกด้านดี ๒) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำให้สามารถแก้ปัญหาที่ยากที่พบเจอด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างเหมาะสม ๓) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์วิพากษ์ โดยใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผลในการวิเคราะห์ประเด็นจากการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกัน และ ๔) ทักษะการตัดสินใจ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์และเป็นไปตามเป้าหมาย.....

..... ๓) เพิ่มประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานด้วย ๔ ทักษะ ๑) ทักษะความใฝ่รู้ตลอดเวลา การศึกษา
ด้านความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ๒) ทักษะการบริหารเวลา วางแผนและจัดสรรเวลา
ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ๓) ทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วย
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อออกแบบวิธีการแก้ปัญหา
ได้ตรงประเด็น และ ๔) ทักษะการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ การวางแผนและจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายของหน่วยงาน.....

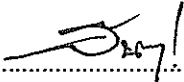
..... ข้อเสนอสำหรับงานวิชาการครั้งต่อไป จากลักษณะอุปนิสัยที่หลากหลายและซับซ้อนกลายเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานควรศึกษาเรียนรู้ เพื่อนำมาบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ผู้ศึกษาจึงขอ
เสนอแนะสำหรับงานวิชาการครั้งต่อไป ด้วยการศึกษาความหลากหลายทางบุคลิกภาพของบุคลากรกลุ่มคนรุ่นใหม่
(Generation Y) สู่แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการขับเคลื่อนหน่วยงาน ตลอดจนศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานด้วยทักษะซอฟท์สกีล (Soft skills) ร่วมกับทักษะทางอาชีพหรือสมรรถนะหลัก (Hard skills)
เพื่อเป็นการเสริมพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จ.....

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....
.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑) นางสาวสุกัญญา สุขโชติรัตน์ สัดส่วนของผลงาน ๒๐%
ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(นายธนภุต อนรรฆวรรณ)

(ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ


(วันที่) ๑๔ มี.ค. ๒๕๖๕.....


ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวสุกัญญา สุขโชติรัตน์	สุกัญญา สุขโชติรัตน์

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) 
(นางสาวอรปวีณ สันคามิน)
(.....)
.....
(ตำแหน่ง) หัวหน้ากลุ่มสนับสนุนการปฏิบัติงานผู้บริหาร
(วันที่) ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๘
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ) 
(นายวินัย รอดไทร)
(.....)
.....
(ตำแหน่ง) เลขานุการกรม
(วันที่) ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๘
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ : คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
อีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ)

๑. เรื่อง มาตรการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ.....
๒. หลักการและเหตุผล (สรุปให้เห็นถึงความสำคัญและที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย)
..... กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสาเหตุของ การเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน การพัฒนาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และการเกิดโรคอุบัติใหม่หรือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต่าง ๆ ปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อมาตรการที่ภาครัฐ กำหนด การคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อตอบรับกับวิถีชีวิตแบบ New Normal การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน มุมมองหลากหลายของคนหลายช่วงวัย ดังนั้น การส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศ.....
..... จากข้อมูลหนังสือ กำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๖ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เก็บรวบรวมข้อมูล กำลังคนภาครัฐทุกประเภท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ภาครัฐมีอัตรากำลังคน ๓,๑๓๗,๘๐๓ คน โดยเป็นกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒,๑๓๑,๒๕๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑,๓๗๙,๙๐๗ คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๔๓๑,๑๑๗ คน (ร้อยละ ๓๑.๓๖) รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔๑๔,๗๐๘ คน (ร้อยละ ๓๐.๑๖) และ ข้าราชการตำรวจ ๒๑๓,๐๔๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๕๐) ตามลำดับโดยข้าราชการรัฐสภาสามัญมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน ๓,๑๕๙ คน (ร้อยละ ๐.๒๓) สำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีจำนวน ๒๖๗,๕๐๐ คน (ร้อยละ ๑๙.๕๕).....
..... หากพิจารณาตามการแบ่งช่วงอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๔๑๔,๗๐๘ คน พบว่า ข้าราชการ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) มีจำนวนมากที่สุด ๑๙๙,๒๓๑ คน รองลงมาเป็นข้าราชการเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) จำนวน ๑๗๗,๓๐๖ คน ข้าราชการเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) จำนวน ๒๒,๖๑๐ คน และข้าราชการ เจเนอเรชันแซด (Generation Z) จำนวน ๑๕,๕๖๑ คน ตามลำดับ.....
..... ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมมอบนโยบายกรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดย อธิบดีกรมอนามัย พญ.อัมพร เบญจพลพิทักษ์ กองแผนงานได้รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจหน่วยงานและภาพรวมอัตรากำลังคน กรมอนามัย จำนวนทั้งสิ้น ๓,๗๙๕ คน โดยแบ่งตามช่วงอายุเป็น ข้าราชการเจเนอเรชันวาย (Generation Y) จำนวน ๗๗๐ คน (ร้อยละ ๓๖.๙๕) ถือเป็นจำนวนมากที่สุด ถัดมาเป็นข้าราชการเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) จำนวน ๗๓๑ คน (ร้อยละ ๓๕.๐๘) ข้าราชการเจเนอเรชันเอ็ม (Generation M) จำนวน ๔๖๙ คน (ร้อยละ ๒๒.๕๐) ข้าราชการเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) จำนวน ๗๐ คน (ร้อยละ ๓.๓๖) และข้าราชการเจเนอเรชันแซด (Generation Z) จำนวน ๔๔ คน (ร้อยละ ๒.๑๑) ตามลำดับ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗.....
..... ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์ข้อมูลและให้ความสำคัญกับข้าราชการพลเรือนสามัญ เนื่องจากกำลังคนดังกล่าว เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนส่วนราชการและหน่วยงานที่ตอบสนองนโยบายภาครัฐ อันจะส่งผลประโยชน์ถึง ประชาชนในภาพรวม โดยการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องอาศัยทักษะกระบวนการทั้งศาสตร์องค์ความรู้และศิลปะในการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายและ

ส่วนมากจะเป็นข้าราชการเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่มีจำนวนมากที่สุดตามการแบ่งช่วงอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ.....

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข (ให้แสดงเนื้อหาสาระสำคัญ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินการ (Flow Chart))

.....การบริหารงานหรือการขับเคลื่อนหน่วยงาน ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันหลายด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิสัมพันธ์ และการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ นั้น เกิดขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน นำมาสู่กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา การถกเถียงเพื่อหาหนทางแก้ไข การระดมสมองจนได้ข้อสรุป หรือแม้แต่การโต้แย้งเพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงด้านความคิดของฝ่ายตรงข้าม ทั้งหมดนี้เป็นผลจากระบบความคิด ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนลักษณะการใช้ชีวิตภายใต้บริบทสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่หล่อหลอมให้มนุษย์มีความแตกต่างกัน.....

.....กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงในการปฏิบัติงาน ตามหลักแนวคิดและทฤษฎีความต้องการ Maslow ซึ่งเกิดจากสภาวะขาดแคลนสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์สู่แรงปรารถนาจนกลายเป็นพลังกระตุ้นให้เกิดการกระทำอันมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้บรรลุความต้องการต่าง ๆ ที่ละอย่างหรือหลายอย่างพร้อมกัน ซึ่งเป็นแรงจูงใจกับความต้องการที่ไต่ระดับสูงขึ้นไป ดังนี้

- - ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต.....
- - ความต้องการความปลอดภัย เพื่อเพิ่มความมั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน.....
- - ความต้องการทางสังคม คือการเพิ่มคุณค่าในฐานะเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม.....
- - ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง.....
- - ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตมนุษย์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้.....

.....ในการนี้ ผู้ศึกษาจึงใช้ข้อมูลนำเข้า (Input) จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เป็นแรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของมนุษย์ กำหนดกระบวนการ (Process) โดยทบทวนลักษณะการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรระดับปฏิบัติการทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการและการปฏิบัติหน้าที่สายสนับสนุน อันจะนำมาสู่ผลลัพธ์ (Output) ในการกำหนดมาตรการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ถึงแม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดประเด็นทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งพิจารณาในภาพรวมได้ว่าทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนาจะครอบคลุมขอบเขตของการพัฒนาตนเอง ทั้งความคิดและพฤติกรรม การพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาผู้นำ ได้แก่ ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) แต่ก็ไม่ได้ปฏิเสธว่า ยังคงมีองค์ประกอบทั้งความรู้ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการออกแบบและกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นการกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง จึงขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งการศึกษามาตรการส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ จะสามารถวิเคราะห์ปัจจัยและทักษะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน..

.....การกำหนดขั้นตอนและวิธีการศึกษาจากกระบวนการสัมภาษณ์ด้วยประเด็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-Ended Interview) และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) การสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกผ่านกระบวนการแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งสามารถถอดกระบวนการความคิด ค่านิยม และทัศนคติ สู่การวิเคราะห์ประมวลผล โดยมุ่งศึกษาความต้องการที่เป็น แรงกระตุ้นสู่การปฏิบัติ เพื่ออธิบายแรงจูงใจและส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น.....

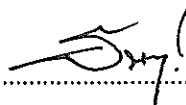
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (แสดงผลสำเร็จของงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนางาน)

.....ได้ข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานสามารถกำหนดมาตรการ ออกแบบ หรือปรับเปลี่ยนวิธีการในการส่งเสริม การปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อก้าวสู่หน่วยงานแห่งความเป็นเลิศ ภายใต้หลักสูตรการส่งเสริม ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่สายวิชาการและการปฏิบัติหน้าที่ สายสนับสนุนที่สอดคล้องกับภารกิจและตรงตามความต้องการของหน่วยงาน.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้จริง)

.....ได้แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะทักษะที่เหมาะสมและจำเป็น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ด้วยการวางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องสังคมการปฏิบัติ ที่หลากหลาย ถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานจากรุ่นสู่รุ่น มีระบบการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร โดยภายในระยะเวลา ๓ ปี หน่วยงานควรมีร้อยละ ๑๐๐ ในการสะสมของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ.....

(ลงชื่อ)



(นายธนภุต อนรรฆวรรณ)

((ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(วันที่) ๑๔ มี.ค. ๒๕๖๕

ผู้ขอประเมิน