



รายงานผลการดำเนินโครงการ

พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุน
การตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



จัดทำโดย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คำนำ

รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหาประชาชนนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีทราบถึงผลการดำเนินโครงการฯ ดังกล่าว และเผยแพร่ต่อบุคลากรของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รวมทั้งผู้ที่สนใจ มีเนื้อหาประกอบด้วย รายละเอียดโครงการ การดำเนินโครงการ การประเมินผลโครงการ และสรุปผลการดำเนินโครงการ โดยผู้จัดทำมีความหวังว่ารายงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ และผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้ในการพัฒนางานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

คำนำ

บทสรุปผู้บริหาร

ส่วนที่ ๑ รายละเอียดโครงการ

ส่วนที่ ๒ การดำเนินโครงการ

- การดำเนินงานก่อนการจัดประชุมเชิงวิชาการ
- การดำเนินงานจัดประชุมเชิงวิชาการ

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลการจัดโครงการ

- แนวทางการประเมินโครงการ
- การสำรวจความพึงพอใจ

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการดำเนินโครงการ

ภาคผนวก

- รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ
- ประวัติวิทยากร
- คำบรรยาย เรื่อง ทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจ
เชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา
- ภาพกิจกรรม
- ข้อมูลสำหรับดาวน์โหลด

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจัดสรรงบประมาณจำนวน ๖๗,๘๐๐ บาท (หกหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน) ให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและระบบงานให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อปรับกระบวนการคิดของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงระบบ และการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถพัฒนานวัตกรรม สำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยกำหนดให้มีการประชุมเชิงวิชาการในวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ อาคาร สสน. ๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีการบรรยายให้ความรู้หัวข้อ “ทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา” โดยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงานและเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๘ คน มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ด้านวิทยากร ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ความรอบรู้ ในเนื้อหา การควบคุมเวลา การตอบข้อซักถาม ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๙

๒. ด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔ โดยก่อนการเข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๓ และหลังการเข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖

๓. การนำความรู้ไปใช้ ผู้เข้าร่วมโครงการได้ให้ความเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ โดยนำไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และความรู้ที่ได้รับทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้เกิดการต่อยอดการเรียนรู้เพิ่มเติมในอนาคต ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๘

๔. ผลการประชุมกลุ่มย่อย ผู้เข้าร่วมโครงการได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน และเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ หัวข้อ ตามเทคโนโลยีไม่ทัน ได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีหรือสายด่วนเทคโนโลยี (IT Hotline) ให้มีการฝึกอบรม โครงการ “สูงวัย IT” และการจ้างผู้เชี่ยวชาญออกแบบระบบการทำงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

กลุ่มที่ ๒ หัวข้อ การสื่อสารในองค์กร ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาระบบงานโดยจัดให้มีเสียงตามสายภายในอาคารและประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามความเหมาะสม เพื่อสื่อสารให้รวดเร็วและถูกต้อง

กลุ่มที่ ๓ หัวข้อ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยการทบทวนกระบวนการ การสอนงาน และการฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ที่หลากหลายสามารถทำงานทดแทนกันได้

กลุ่มที่ ๔ หัวข้อ สายการบังคับบัญชาการสั่งงาน (Command line) ได้เสนอแนวทางแก้ไข โดยจัดให้มีการประชุมเพื่อเผยแพร่ทิศทางขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่บุคคล

กลุ่มที่ ๕ หัวข้อ กรอบความคิดที่สามารถพัฒนา (Growth Mindset) อุปสรรคไม่ใช่ปัญหา โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง สมาชิกได้เสนอให้มีการส่งเสริมบุคลากรต้นแบบที่ดี (Role Model)

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ใช้จ่ายงบประมาณเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๖๕,๓๙๕.๒๕ บาท (หกหมื่นห้าพันสามร้อยเก้าสิบบาท ยี่สิบห้าสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๕ ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ โดยมีรายการเบิกจ่าย ได้แก่ ค่าอาหารและเครื่องดื่มมือกลางวัน ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๒ ครั้ง ค่าวิทยากรและคณะ ค่าอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

โครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566 เวลา 8.30 - 16.30 น.
@SPM Hall อาคาร สสน. 1

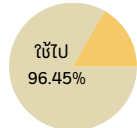
วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมและระบบงาน
- เพื่อปรับกระบวนการคิดของบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงระบบ และการคิดเชิงนวัตกรรม



งบประมาณ

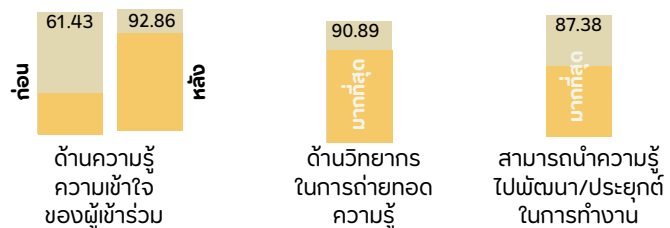
ได้รับจัดสรร 67,800 บาท
งบประมาณที่ใช้จริง 65,395.25 บาท



ผู้เข้าร่วม

ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ
และเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 48 คน

ความพึงพอใจ



ผลการประชุมกลุ่มย่อย

กลุ่มที่ 1



ตามเทคโนโลยีไม่ทัน

เสนอให้จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีหรือสายด่วนเทคโนโลยี (IT Hotline) และให้มีการฝึกอบรมโครงการ "สูงวัย IT"

กลุ่มที่ 2



การสื่อสารในองค์กร

เสนอให้พัฒนาระบบงานโดยจัดให้มีเสียงตามสายภายในอาคาร เพื่อสื่อสารที่รวดเร็วและถูกต้อง

กลุ่มที่ 3



จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

เสนอให้ทบทวนกระบวนการทำงาน การสอนงาน และการฝึกอบรมเพิ่มทักษะบุคลากรที่มีอยู่ให้มีความรู้ที่หลากหลายสามารถทำงานทดแทนกันได้

กลุ่มที่ 4



สายการบังคับบัญชาการสั่งงาน

เสนอให้มีการประชุมเพื่อเผยแพร่ทิศทางขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่รายบุคคล

กลุ่มที่ 5



กรอบความคิดที่พัฒนาได้ (Growth Mindset)

เสนอให้มีการส่งเสริมบุคลากรต้นแบบที่ดี (Role Model)

ส่วนที่ ๑

รายละเอียดโครงการ

ส่วนที่ ๑

รายละเอียดโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจ เชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๑. หลักการและเหตุผล

บริบทของการบริหารประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง เทคโนโลยี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการแก้ไขการเปลี่ยนแปลงปัญหาที่เคยใช้ในอดีตอาจไม่สามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การตัดสินใจเชิงนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อการแก้ไขปัญหาของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ต้องมีความรวดเร็ว ฉับไว แม่นยำ และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างตรงประเด็น ทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based Policy Decision) และมีข้อมูลที่ครบถ้วนรอบด้าน (Well Informed Policy Decision) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีวิสัยทัศน์ เพื่อบูมสู่การ “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีให้บรรลุผล โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง” และมีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “อำนวยความสะดวกยุทธศาสตร์และนโยบาย การบริหารราชการของนายกรัฐมนตรีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย การวินิจฉัยสั่งการเพื่อการแก้ไขปัญหา และการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

อย่างไรก็ดี ที่ผ่านมามีภารกิจในการสนับสนุนข้อมูลประกอบการตัดสินใจของนายกรัฐมนตรี เผชิญกับความท้าทายรอบด้าน ทั้งในเรื่อง “ความครบถ้วน” และ “ความรวดเร็วทันการณ์” ซึ่งอาจเกิดจากความหลากหลายของประเด็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความไม่พร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ และขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร ทำให้มีประเด็นที่ต้องพัฒนาคุณภาพข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการวินิจฉัยสั่งการเพื่อการแก้ไขปัญหาประชาชน ดังนั้น การพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานต้องให้ความสำคัญมาเป็นลำดับแรก

นอกจากนี้ แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดให้มีการพลิกโฉม (Mission To Transform) โดยในส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ก็จำเป็นต้องมีการปรับบทบาทภารกิจให้มีความเหมาะสม บุคลากรมีความรู้และทักษะ ความคิดและทัศนคติ (Skillsets and Mindsets) ที่รองรับการปฏิบัติราชการ ในภาวะวิถีใหม่ (Next Normal) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานในบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและระบบงานให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพื่อปรับกระบวนการความคิดของบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการ “คิดวิเคราะห์” “คิดเชิงระบบ” และ “คิดเชิงนวัตกรรม” สามารถนำปัญหาอุปสรรคในการทำงานมาพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๓. กิจกรรมการดำเนินการ

๓.๑ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมและระบบงานสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๓.๒ การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงานและเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๓.๓ การจัดทำรายงานสรุปผลการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๔. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรภายในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

๕. กำหนดการ

จำนวน ๑ วัน ปิงปิงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันอังคารที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดกำหนดการ ดังนี้

- | | |
|------------------|--|
| ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. | - ลงทะเบียน ณ ลานอเนกประสงค์ (SPM) |
| ๐๘.๓๐ - ๐๘.๔๕ น. | - ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กล่าวรายงาน |
| ๐๘.๔๕ - ๐๙.๐๐ น. | - ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์
และการวางแผน(นายสุรพงษ์ มาลี) กล่าวเปิดโครงการฯ |
| ๐๙.๐๐ - ๑๐.๔๕ น. | - การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงาน
และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา
โดย ดร.ธนวัฒน์ เอี่ยมอำไพ Incubator Program Team Lead The Nexter Incubator |
| ๑๐.๔๕ - ๑๑.๑๒ น. | - พักรับประทานอาหารว่าง |
| ๑๑.๑๒ - ๑๒.๐๐ น. | - การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดฯ (ต่อ) และแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม
โดย ดร. ธนวัฒน์ เอี่ยมอำไพ และคณะ |
| ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. | - พักรับประทานอาหารว่าง |

- ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น. - กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อสะท้อนสภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน
เพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดย ดร ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ และคณะ
- ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น. - พักรับประทานอาหารว่าง
- ๑๔.๔๕ - ๑๖.๐๐ น. - กิจกรรมกลุ่ม (ต่อ)
- ๑๖.๐๐ - ๑๖.๓๐. น. - สรุปผลประเมินผลโครงการ และปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๖. สถานที่

ณ ลานอเนกประสงค์ (SPM) อาคารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ๑

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลผลิตที่ ๑ การขับเคลื่อน
การอำนวยการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรี งบดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม
ภายในวงเงิน จำนวน ๖๗,๘๐๐ บาท (หกหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน) รายละเอียดค่าใช้จ่ายตามโครงการ ดังนี้

- ค่าอาหารและเครื่องดื่มมื้อกลางวัน	๑๐,๐๐๐.๐๐	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มเช้า	๑,๗๕๐.๐๐	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มบ่าย	๑,๗๕๐.๐๐	บาท
- ค่าวิทยากร	๕๐,๐๐๐.๐๐	บาท
- ค่าอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	๔,๓๐๐.๐๐	บาท

๘. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

๘.๑ ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่ม
ขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๘.๒ มีรายงานผลการศึกษาศึกษาการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุน
การตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีแนวทางการปรับระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

๙.๒ บุคลากรสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมและวิธีการ
ปรับปรุงกระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ สามารถนำปัญหาอุปสรรค
ในการทำงานมาพัฒนาหน่วยงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๙.๓ ข้าราชการและบุคลากรของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีมีส่วนร่วมในการปรับบทบาทภารกิจ
ในการอำนวยการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของผู้นำรัฐบาล

๑๐. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ส่วนที่ ๒

การดำเนินโครงการ

ส่วนที่ ๒

การดำเนินโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุน การตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนตามแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและระบบงานให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อปรับกระบวนการคิดของบุคลากร ให้มีขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงระบบ และการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถนำปัญหาอุปสรรคในการทำงานมาพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยมีการดำเนินโครงการ ดังนี้

๑. ด้านสาระัตถะ

- ๑) ศึกษาบทบาทภารกิจขององค์กรทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานเพื่อวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมที่สนับสนุนการทำงาน
- ๒) ประชุมหารือร่วมกับทีมวิทยากรเพื่อกำหนดกิจกรรมโครงการและกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา
- ๓) สรุปประเด็นสำคัญและถอดบทเรียนจากกิจกรรมโครงการเพื่อเผยแพร่ในรูปแบบ executive summary และ Infographic
- ๔) รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการเสนอผู้บริหารและจัดทำ e-book เผยแพร่ทางโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

๒. ด้านการจัดการ

- ๑) จัดทำบันทึกแจ้งเวียนขอให้หน่วยงานภายในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีคัดเลือกผู้แทนเข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องรวม จำนวน ๕๐ คน
- ๒) ขออนุมัติจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารจัดโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนในวันอังคารที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ลานอเนกประสงค์ (SPM Hall) อาคารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ๑ และงบประมาณดำเนินโครงการ รวมทั้งอนุมัติผู้เข้าร่วมโครงการ
- ๓) ขอยืมเงินราชการทตรงจ่าย เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการฯ และส่งคืนเงินยืมทตรงจ่ายพร้อมทั้งรายละเอียดและหลักฐานค่าใช้จ่าย เพื่อหักล้างเงินยืมตามสัญญาเงิน
- ๔) จัดทำหนังสือเชิญวิทยากรภายนอก ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ
- ๕) ดำเนินการจัดประชุมเชิงวิชาการตามกำหนดการ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การจัดประชุมเชิงวิชาการ

พิธีเปิดโครงการ

การประชุมเริ่มเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยนางชนกสุตา สุวรรณรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้กล่าวรายงานการจัดโครงการต่อที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน (นายสุรพงษ์ มาลี) โดยกล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนางานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่จะต้องพัฒนาทั้งระบบงานและบุคลากรควบคู่กันไป มีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมในการพัฒนาระบบงาน และการปรับกระบวนการความคิดของบุคลากรให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงระบบและการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถนำปัญหาอุปสรรคในการทำงานมาพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและกระบวนการให้สอดคล้องการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง จากนั้น นายสุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน ได้กล่าวเปิดโครงการ โดยกล่าวถึงสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับภารกิจ การปฏิบัติราชการด้านการเมือง ด้านวิชาการ ด้านเลขานุการ และเป็นศูนย์ประสานการบริหารราชการของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งข้าราชการการเมือง สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้น สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจะต้องเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินของนายกรัฐมนตรีให้บรรลุผลโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และขอให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้ตระหนักว่าการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงจะต้องมีกระบวนการทำงานที่เป็นเลิศ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงปรับตัวตามนโยบายของแต่รัฐบาลที่มีความแตกต่างกันออกไป ผู้เข้าร่วมโครงการต้องปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยกันขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของทุกรัฐบาล และผลการปฏิบัติงานจะเป็นการสะท้อนต่อประโยชน์ของประชาชน ทั้งนี้ นายสุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน ได้ให้แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพัฒนาบุคลากรให้มีการปรับกระบวนการคิด มีขีดความสามารถ “ในการคิดวิเคราะห์” “ในการคิดเชิงระบบ” และ “ในการคิดเชิงนวัตกรรม” สามารถนำปัญหาอุปสรรคในการทำงานมาพัฒนานวัตกรรมสำหรับปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ และแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวสู่การพัฒนานวัตกรรมที่ยกระดับสมรรถนะขององค์กร ให้สอดคล้องกับการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาของประชาชนให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

บรรยายเชิงวิชาการ เรื่องทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้เชิญ ดร. ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ แนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation Mindset) และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยการออกแบบความคิดที่เป็นระบบ (Design Thinking – based Solutions) จากบริษัท เอสซีจี โซลูชั่นส์ จำกัด บรรยายในหัวข้อ “ทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา” ด้วยวิธีการใช้นวัตกรรมนำธุรกิจ พิชิตใจผู้บริโภค โดยวิทยากรบรรยายให้ผู้เข้าร่วมโครงการทราบถึงความความรู้ต่าง ๆ ดังนี้ ๑. องค์ประกอบของนวัตกรรม ๒. ประเภทของนวัตกรรม ๓. กระบวนการคิดเชิงระบบ ๔. ประเภทของคนที่มีความคิดกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของนวัตกรรม

การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การค้า สังคมและวัฒนธรรม ทำให้พฤติกรรมของผู้คนเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องเพื่อให้ธุรกิจดำเนินการต่อไปได้ การผลิตสินค้าด้วยกรรมวิธีธรรมดาอาจจะไม่เพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย จำเป็นต้องใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจเรื่องของนวัตกรรมอาจเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) โดยแท้จริงแล้วนวัตกรรมนั้นไม่ได้หมายถึงเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เป็นของใหม่ เปลี่ยนจากรูปแบบเดิม ๆ มาผนวกกับความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจใหม่ หรือผลผลิตของความสำเร็จทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นำมาสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มหรือประโยชน์ต่อตนเอง เศรษฐกิจ และสังคม และการจะเป็นนวัตกรรมใหม่ได้นั้นจะต้องมี ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความใหม่ (Newness) สินค้าและบริการพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา เป็นไปได้ทั้งรูปแบบของการปรับปรุงจากของเดิม และการพัฒนาสร้างชิ้นงานชิ้นใหม่ มีที่แรกและที่เดียวในโลก

๒. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) สินค้าและบริการต้องเกิดจากความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นมา ไม่ได้เกิดจากการลอกเลียนแบบ

๓. ให้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) สิ่งที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ต้องสามารถสร้างมูลค่าให้เพิ่มขึ้นได้ เป็นไปได้ทั้งมูลค่าจากเงินหรือไม่ใช่เงินโดยตรงก็ได้



ภาพแสดงกระบวนการเป็นนวัตกรรมใหม่

ประเภทของนวัตกรรม

วิทยากรได้จำแนกนวัตกรรมออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. นวัตกรรมจากตัวผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) นวัตกรรมจากตัวผลิตภัณฑ์เป็นประเภทที่เห็นได้บ่อยที่สุด ชัดเจนที่สุด จะพบในสินค้าและบริการที่เป็นสิ่งใหม่ในตลาด นวัตกรรมประเภทนี้เกิดขึ้นมาเพื่อช่วยให้แก้ปัญหาให้กับผู้คน เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์สะดวกขึ้น มีการใช้องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการผลิตสื่อ ตอบโจทย์ความต้องการ เช่น เมื่อเราใช้รถยนต์จนรู้สึกว่าเปลืองน้ำมัน จึงคิดว่าน่าจะมียานที่ไม่ต้องเติมน้ำมันบ้าง ในที่สุดรถยนต์ไฟฟ้าจึงเกิดขึ้น หรือวันไหนที่เราไม่ต้องการรีดเสื้อผ้าแล้วเกิดคำถามว่าทำไมไม่มีเสื้อที่ซักแล้วใส่ได้เลยโดยไม่ต้องรีด วันนี้เราก็มีเสื้อที่ใส่แล้วไม่ยับซึ่งเป็นที่มาจากการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมขึ้นมา ตัวอย่างนวัตกรรมประเภทนี้ความสำเร็จที่เด่นชัดที่สุดคือโทรศัพท์ iPhone ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างตรงจุดและต่อเนื่อง ออกรุ่นใหม่มาพร้อมนวัตกรรมที่ใหม่สำหรับผู้ใช้งานเสมอ จึงทำให้บริษัทผู้ผลิตคงความยิ่งใหญ่ได้ถึงวันนี้

๒. นวัตกรรมจากการผลิต (Process Innovation) นวัตกรรมไม่เพียงแต่เป็นการสร้างสรรค์สินค้าและบริการแบบใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการใช้กระบวนการผลิตแบบใหม่ที่ส่งผลให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อมอบสินค้าและบริการไปถึงผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด นวัตกรรมจากการผลิตจะเป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงหลังบ้าน คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ภายในองค์กร ทั้งเรื่องเครื่องมือกรรมวิธีการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการองค์กร มุ่งเน้นไปในเรื่องการควบคุมคุณภาพ การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากธุรกิจใดสามารถพัฒนานวัตกรรมประเภทนี้ได้ดี จะมีความได้เปรียบทางธุรกิจสูงกว่าคู่แข่งเป็นอย่างมาก เช่น การทำเกษตรด้วยนวัตกรรม Smart Farmer โดยใช้ระบบของ AI ปัญญาประดิษฐ์ และ Internet of Things (IoT) เชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่าจะเป็นระบบรดน้ำ อากาศยานไร้คนขับ (Drone) สำหรับพ่นปุ๋ย หรือรถดำนา โดยสั่งการผ่าน Smart Phone หรือ Tablet ที่พกติดตัวไปได้ทุกที่สร้างความสะดวกสบายในด้านการผลิตของเกษตรกรได้เป็นอย่างดี

๓. นวัตกรรมทางธุรกิจ (Business Innovation) นวัตกรรมทางธุรกิจ คือ การสร้างสรรค์วิธีการทำธุรกิจในรูปแบบใหม่ที่สามารถหาเงินได้ มักเป็นผลสำเร็จของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมการผลิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ ในวันนี้ นวัตกรรมทางธุรกิจที่ประสบความสำเร็จและมีการนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย กลายเป็นภาพชินตาในปัจจุบัน เช่น การทำธุรกิจแฟรนไชส์ การทำธุรกิจขายตรง การเปิดร้านขายของราคาเดียวทั้งร้าน หรือการเปิดร้านอาหารบุฟเฟต์ เป็นต้น ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เช่น แอปพลิเคชันเรียกรถอย่าง Uber หรือ Grab รวมถึงธุรกิจการสั่งซื้อสินค้าและจัดส่งสินค้าแบบออนไลน์ (Delivery) เช่น Food Panda ที่เริ่มจากการสร้าง “ผลิตภัณฑ์ใหม่” จนติดตลาดและเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมจนกลายเป็นนวัตกรรมทางธุรกิจในที่สุด

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คือกระบวนการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) แนวใหม่ ที่ออกแบบมาเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยาก ๆ ที่ไม่มีคำตอบชัดเจน และต้องการความคิดสร้างสรรค์เพื่อตอบปัญหาให้ได้ดีที่สุด กระบวนการนี้ถูกกล่าวถึงและนำไปใช้ในวงกว้างด้วยหลาย ๆ ปัจจัย เช่น พฤติกรรมลูกค้ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา องค์กรไม่สามารถใช้วิธีการทำวิจัยแบบเดิม เพื่อเข้าใจลูกค้าจึงใช้การคิดเชิงออกแบบ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. **เอาใจใส่ (Empathize)** ขั้นแรกต้องทำความเข้าใจกับปัญหาให้ถ่องแท้ในทุกมุมมอง ตลอดจนเข้าใจผู้ใช้กลุ่มเป้าหมาย หรือเข้าใจในสิ่งที่เราต้องการแก้ไข เพื่อหาหนทางที่เหมาะสมและดีที่สุดให้ได้ การเข้าใจคำถามอาจเริ่มตั้งด้วยการตั้งคำถาม สร้างสมมติฐาน กระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีได้ ตลอดจนวิเคราะห์ปัญหาให้ถ่องแท้ เพื่อหาแนวทางที่ชัดเจนให้ได้ การเข้าใจในปัญหาอย่างลึกซึ้งถูกต้องนั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ตรงประเด็นและได้ผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม

๒. **ระบุปัญหา (Define)** กำหนดปัญหาให้ชัดเจนเมื่อเรารู้ถึงข้อมูลปัญหาที่ชัดเจน ตลอดจนวิเคราะห์อย่างรอบด้านแล้ว ให้นำเอาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เพื่อที่จะคัดกรองให้เป็นปัญหาที่แท้จริง กำหนดหรือบ่งชี้ปัญหาอย่างชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติการต่อไป รวมถึงมีแก่นยึดในการแก้ไขปัญหาอย่างมีทิศทาง

๓. **นำไอเดียมาสร้างสรรค์ (Ideate)** ระดมความคิด การระดมความคิดนี้ คือ การนำเสนอแนวความคิดตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไม่มีกรอบจำกัด ควรระดมความคิดในหลากหลายมุมมอง หลากหลายวิธีการ ออกมาให้มากที่สุด เพื่อที่จะเป็นฐานข้อมูลในการที่เราจะนำไปประเมินผลเพื่อสรุปเป็นความคิดที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ไขปัญหา นั้น ๆ ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องเกิดจากความคิดเดียว หรือเลือกความคิดเดียว แต่เป็นการผสมผสานหลากหลายความคิดให้ออกมาเป็นแนวทางสุดท้ายที่ชัดเจนก็ได้ การระดมความคิดนี้ยังช่วยให้เรามองปัญหาได้อย่างรอบด้านและละเอียดขึ้นด้วย รวมถึงหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบได้ด้วยเช่นกัน

๔. **สร้างต้นแบบ (Prototype)** สร้างต้นแบบที่เลือก หากเป็นเรื่องการออกแบบผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมขั้น Prototype นี้ก็คือการสร้างต้นแบบเพื่อทดสอบจริงก่อนที่จะนำไปผลิตจริง สำหรับในด้านอื่น ๆ ขั้นนี้ก็คือการลงมือปฏิบัติหรือทดลองทำจริงตามแนวทางที่ได้เลือกแล้ว ตลอดจนสร้างต้นแบบของปฏิบัติการที่เราต้องการจะนำไปใช้จริง

๕. **ทดสอบ (Test)** ทดสอบ ทดลองนำต้นแบบหรือข้อสรุปที่จะนำไปใช้จริงมาปฏิบัติก่อน เพื่อทดสอบประสิทธิภาพ ตลอดจนประเมินผล เสร็จแล้วก็นำเอาปัญหาหรือข้อดีข้อเสียที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้จริงอีกครั้ง



ภาพจำลองกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (DESIGN THINKING PROCESS)

บุคคล ๗ ประเภทที่มีผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์

วิทยากรได้นำเสนอให้ผู้เข้าร่วมโครงการทราบว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการใช้จินตนาการกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิดผลิตภัณฑ์หรืองานบริการที่แตกต่างหลากหลาย นอกจากนี้ยังเป็นทัศนคติ หรือภาวะจิตใจ ที่มีความเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงความท้าทาย รวมไปถึงความเสี่ยงต่าง ๆ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนชอบเสี่ยงและทำอะไรในสิ่งที่คนอื่นไม่กล้าหรือทำในสิ่งที่ไม่คิดว่าจะมีคนทำ เห็นได้จากผู้ประกอบการที่มีชื่อเสียงระดับโลก เช่น มาร์ค ซัคเคอร์เบิร์ก (Mark Zuckerberg) ผู้ก่อตั้ง Facebook และอีลอน มัสก์ (Elon Musk) นักธุรกิจ นักลงทุนและวิศวกรผู้ก่อตั้งบริษัท Tesla

กระบวนการคิดชี้ให้เห็นว่าสมองคนเราชอบทำอะไรซ้ำ ๆ เดิม ๆ แล้วอยากทำแบบนั้นซ้ำแล้วซ้ำอีก ธรรมชาติการทำงานของสมองส่งผลต่อพฤติกรรมจนกลายเป็นนิสัยเฉพาะตัวของแต่ละคน หากเราไม่ช่วยกระตุ้นสมองให้คิดอย่างสร้างสรรค์ทุกวัน ๆ ผลลัพธ์คือ สมองจะต่อต้านคิดอะไรไม่ออก นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอกในรูปแบบคนที่มีอุปนิสัยที่เป็นอุปสรรคหรือคอยขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรมของเราได้ รวมทั้งตัวเราเองจึงควรหลีกเลี่ยง และควรเผื่อระวังอุปนิสัยเหล่านี้ที่อาจเข้ามาทำลายความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่

๑. คิดลบ ไม่คิดว่าอนาคตจะดีขึ้นไม่เชื่อใจผู้อื่น
๒. จอมควบคุม นโยบายและระเบียบสำคัญที่สุด
๓. จอมกดดัน คาดหวังสูงเกินที่จะทำได้ ทำให้คนรอบข้างเครียดอยู่ตลอดเวลา
๔. โลกแคบ คบแต่คนสไตล์เดียวกัน ความคิดเหมือนกัน
๕. ซักลัว หลีกเลี่ยงความสับสนเสี่ยงไม่กล้าทำในสิ่งที่ไม่รู้
๖. สันโดษ เก่ง EGO สูงเลือกแต่สิ่งที่ตนเองอยากฟัง
๗. เฉื่อยชา หมดไฟ ไม่มีความอยากทำอะไรใหม่ ๆ

7 Creative killers

7 นักทำลายความคิดสร้างสรรค์

ควรเฝ้าระวังอุปนิสัยเหล่านี้
ที่อาจเข้ามาทำลายความคิดสร้างสรรค์โดยไม่รู้ตัว



ฮ่องเต้

คิดลบ
ไม่คิดว่าอนาคตจะดีขึ้น
ไม่เชื่อใจผู้อื่น



มเหสี

จอมควบคุม
นโยบายและ
ระเบียบสำคัญที่สุด



แม่ทัพ

จอมกดดัน
คาดหวังสูง
ทำให้คนรอบข้างเครียด



บัณฑิต

โลกแคบ
คบแต่คนสไตส์เดียวกัน
ความคิดเหมือนกัน



นางสนม

ซีก้าว
หลีกเลี่ยงความสับสน
ไม่กล้าทำในสิ่งที่ไม่รู้



จอมยุทธ์

สันโดษ เก่ง
EGO สูง
เลือกแต่สิ่งที่ตนเองอยากฟัง



แพนด้า

เฉื่อยชา
หมดไฟ
ไม่มีความอยากทำอะไรใหม่ๆ

การประชุมกลุ่มย่อย

วิทยากรได้จัดให้ผู้เข้าร่วมโครงการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อสะท้อนสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้การแบ่งกลุ่มออกเป็นจำนวน ๕ กลุ่ม กลุ่มละ ๘ คน ตามรายชื่อ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑			
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑.	นางนงคัลักษณ์ บุญจันทร์ทิพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	สำนักงานเลขาธิการ
๒.	นางสาวชญาณิศา นันทสกุลการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองการต่างประเทศ
๓.	นางสุวรรณา มงคลกาย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองงานนายกรัฐมนตรื
๔.	นายชยธร ฉายบ้านใหม่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองประสานงานการเมือง
๕.	นายชานน หนูนักดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานนโยบายและยุทธศาสตร์
๖.	นางสาวปรัชญา กวยสะอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	กลุ่มตรวจสอบภายใน
๗.	นางสาวเอมวลิ ญ ลำพูน	นักวิชาการเผยแพร่	สำนักโฆษก
๘.	นางสาวสวิตตา จงเลิศดิลก	เจ้าพนักงานธุรการ	กองพิธีการ
กลุ่มที่ ๒			
๑.	นายเดิมนิน เดชารัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มแบบแผนพิธีการ	กองพิธีการ
๒.	นางสาวกนกอร แสงประภา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓.	นายดำรงศักดิ์ เกตุแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๔.	นางสาวจุฑารัตน์ พงษ์อำภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองการต่างประเทศ
๕.	นางสาวณิตยา เกตุศรีธธา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองงานนายกรัฐมนตรื
๖.	นางสาวรวีพร ตั้งชีวีพัฒนกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานงานการเมือง
๗.	นายพล วีระไวยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานนโยบายและยุทธศาสตร์
๘.	นางสาวรัตนา ช่างทอง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย
กลุ่มที่ ๓			
๑.	นายธนธร ภูสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย
๒.	นายชาติ ธรรมปฐุม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กองประสานนโยบายและยุทธศาสตร์
๓.	นางสาวพัชรณัฏฐ์ จิตรจันทร์	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	สำนักงานเลขาธิการ
๔.	นายพงศ์ธร รินพอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๕.	นางสาวปัฐญา วีระไวยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กองงานนายกรัฐมนตรื
๖.	นางสาวจุฑามาศ อนรรฆกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๗.	นางสาวเพ็ญจันทร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองการต่างประเทศ
๘.	นายอคนาถ ศรีสุข	นักวิชาการเผยแพร่	สำนักโฆษก
กลุ่มที่ ๔			
๑.	นายจักรกฤษ พรพิทักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๒.	นายธีรพงษ์ อาจหาญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย
๓.	นายันทชัย สุขไสว	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	สำนักโฆษก
๔.	นายสรายุधि แพทย์ประสาท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานนโยบายและยุทธศาสตร์
๕.	นายพิชภพ เข้มพุดชา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานงานการเมือง
๖.	นางสาวโสภิญญา กิจรุ่งโรจน์เจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สำนักงานเลขาธิการ
๗.	นางสาวสุปวีร์ ทามณี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	กองพิธีการ
๘.	นางสาวสุชนา ศรีนวล	เจ้าพนักงานธุรการ	กองงานนายกรัฐมนตรื

กลุ่มที่ ๕			
๑.	นางสาวเชาวนี กิตติบุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๒.	นางสาวกมล แน่นวงษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๓.	นายวิมล แดงกล่อม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเลขาธิการ
๔.	นางเกศกัญญา วัฒนาสุนทรชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๕.	นางสาววิรยา สิทธิสุขใส	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	กองประสานงานการเมือง
๖.	นางสาวตะวัน พลับแดง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย
๗.	นายภูมิวัฒน์ ธรรมชัยกุล	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	สำนักโฆษก
๘.	นางสาวศศิณา บัวแย้ม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	กองงานนายรัฐมนตรี

วิทยากรได้ให้ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนระบุปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญที่สุดคนละ ๑ ประเด็น และจับคู่กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น จากนั้นให้อธิบายประเด็นดังกล่าวแก่คู่ของตนเอง เสร็จแล้วให้สลับคู่กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมผู้อื่น จำนวน ๖ ครั้ง โดยแต่ละครั้งจะมีการให้คะแนนตามความสำคัญในแต่ละประเด็น โดยมีลำดับคะแนนความสำคัญจากน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด ๑ – ๕ คะแนน จากนั้นให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มเลือกประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญกลุ่มละ ๑ ประเด็น ได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค เรื่อง “ตามเทคโนโลยีไม่ทัน”

กลุ่มที่ ๒ ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค เรื่อง “การสื่อสารในองค์กร”

กลุ่มที่ ๓ ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค เรื่อง “จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ”

กลุ่มที่ ๔ ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค เรื่อง “สายการบังคับบัญชาการสั่งงาน”

กลุ่มที่ ๕ ประเด็นปัญหาหรืออุปสรรค เรื่อง “กรอบความคิดที่สามารถพัฒนา”

การระดมสมองให้ความคิดเห็นเพื่อสะท้อนสภาพปัญหา อุปสรรคในการทำงาน

วิทยากรให้ทุกคนประกอบของเล่นตัวต่อขึ้นมาคนละ ๑ ชิ้นงาน โดยนำเสนอแนวคิดวิธีหรือเครื่องมือที่จะช่วยแก้ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของตนเอง จากนั้นให้แต่ละคนอธิบายแนวคิดให้สมาชิกในกลุ่มรับฟัง เสร็จแล้วให้แต่ละกลุ่มเลือกผลงานของสมาชิก ๑ ชิ้นงาน และอธิบายถึงแนวคิดที่ได้ออกแบบ จากนั้นให้นำผลงานของทุกคนในกลุ่มมาวางต่อกันอยู่ภายในกระดาษ ๑ แผ่น พร้อมทั้งเรียบเรียงเป็นเรื่องราวและนำมาอธิบายให้ทุกคนรับฟังถึงแนวคิดในการหาวิธีการ เครื่องมือที่จะนำมาแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากประเด็นที่แต่ละกลุ่มได้รับ

การเสนอแนวคิดการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ ๑ ตามเทคโนโลยีไม่ทัน

ปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างรวดเร็วโดยอาจทำให้คนในบางช่วงวัย /บางคนตามเทคโนโลยีไม่ทัน การที่มีแพลตฟอร์ม (Platform) และโปรแกรมที่มีความหลากหลายในการใช้งาน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานประจำวัน ทำให้ต้องมีวิธีการพัฒนางานในรูปแบบใหม่เพื่อลดปัญหาการรู้ไม่เท่าทันเทคโนโลยี ด้วยแนวคิดเสริมการทำงาน ที่มีชื่อว่า “SPM Valley” เสมือนเป็นโลกดิจิทัลช่วยเพิ่มทักษะเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีการอบรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ที่ช่วยให้การทำงาน

มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ที่ปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสามารถปฏิบัติงานได้ โดยไม่รู้สีกกดดันพร้อมทั้งเสนอให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. **พัฒนาเครื่องมือ** เพื่อตอบสนองต่อความต้องการแต่ละบุคคล และมอบหมายเจ้าหน้าที่คอยให้คำปรึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยลักษณะการจัดตั้งเป็นศูนย์ให้คำปรึกษา (IT Hotline) ให้บริการแก่ผู้ที่ประสบปัญหาสามารถโทรไปขอคำแนะนำและแก้ไขปัญหาได้

๒. **พัฒนาบุคลากร** โดยจัดการอบรม สัมมนา กำหนดหลักสูตรที่ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายตามความต้องการเท่าทันเทคโนโลยีโดยใช้ชื่อหลักสูตร “สูงวัย IT”

๓. **จ้างผู้เชี่ยวชาญ** ช่วยออกแบบระบบงานและจัดฝึกอบรมการใช้งาน รวมทั้งจัดอบรมต่าง ๆ ให้ตอบสนอง เพื่อแก้ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลและเป็นการประหยัดเวลาเพราะเป็นวิธีการที่สามารถเห็นผลสำเร็จได้รวดเร็ว

กลุ่มที่ ๒ การสื่อสารในองค์กร

ผู้เข้าร่วมโครงการกลุ่มที่ ๒ ได้อธิบายสภาพการสื่อสารในปัจจุบันของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีที่มีรูปแบบการสื่อสารจากบนลงล่างเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารใช้ในการสั่งการ นโยบาย เป้าหมาย องค์กร จึงเสนอให้มีการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การรายงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมและเกิดความผูกพันขึ้นภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และควรสร้างความตระหนักให้ทุกคนให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ที่ต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ทัวถึง เพื่อตอบสนองนโยบายของผู้บริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งเสนอแนวคิดการแก้ไขปัญหา โดยการนำเครื่องมือที่จะนำมาช่วยในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคของเรื่องการสื่อสารในองค์กร เช่น การประยุกต์ใช้โซเชียลมีเดียต่าง ๆ การใช้แอปพลิเคชันไลน์ และเสียงตามสายภายในอาคาร ซึ่งในส่วนเสียงตามสายนี้จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ในการดำเนินการ พร้อมทั้งจะต้องมีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลให้มีความถูกต้องก่อนที่จะสื่อสารออกไป

กลุ่มที่ ๓ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ

บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น หากเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอาจส่งผลต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้จะต้องมีการปฏิบัติงานภายใต้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันอย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ และบุคลากรจะต้องตระหนักการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอจึงเสนอแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคของบุคลากรไม่เพียงพอสามารถดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้มีบริหารจัดการงานที่ดี มีการทบทวนกระบวนการงานและการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

๒. เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร จัดให้มีการสอนงานให้บุคลากรเข้าใหม่ มีการฝึกอบรมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานทดแทนกันได้

กลุ่มที่ ๔ สายการบังคับบัญชา การสั่งงาน (command line)

สายการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเป็นการสื่อสารจากบนลงล่างตามโครงสร้างขององค์กร สายการบังคับบัญชาที่ดีไม่ควรมีระดับชั้นแต่ละสายจำนวนมากเกินไป จะทำให้ไม่สะดวกแก่การสั่งการเกิดความล่าช้า รวมทั้งควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งการและส่งต่อไปยังผู้ใด และการรายงานจะต้องรายงานไปในทิศทางใด ในการบังคับบัญชาจะต้องไม่มีการก้าวท้าวกันหรือซ้อนกัน งานอย่างหนึ่งควรมีผู้รับผิดชอบหลักเพียงคนเดียว ถ้ามีผู้สั่งงานได้หลายคนหลายตำแหน่งในงานเดียวกันจะทำให้ปฏิบัติงานสับสน จึงเสนอแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑. การบังคับบัญชา ต้องมีคำสั่งที่ชัดเจนมีการสื่อสารต่อเนื่อง โดยการจัดประชุมทุกไตรมาส เพื่อเผยแพร่ทิศทางขององค์กร นโยบาย และเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล

๒. การกำหนดรายละเอียดของงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ (Job Description) ที่มีความชัดเจน ขอบเขตของงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓. ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประเมินผู้บังคับบัญชาได้

กลุ่มที่ ๕ อุปสรรคไม่ใช่ปัญหาโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง (Growth Mindset)

ในการทำงานที่เป็นระยะเวลานาน บางคนอาจเจอปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถแก้ไขได้ ไม่กล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามา การมีกรอบความคิดที่สามารถพัฒนาได้ (Growth Mindset) จะทำให้บุคคลนั้นกล้าที่จะฝ่าฟันเรื่องยาก มองว่าอุปสรรคไม่ใช่ปัญหาแต่เป็นโอกาสที่จะลองสิ่งใหม่เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวต่อไป นับเป็นกระบวนการคิดที่พยายามพาตัวเองออกจากกรอบเดิม ๆ เพื่อค้นหาสิ่งที่ดีกว่า และเชื่อว่าสิ่งใหม่นั้นจะดีขึ้นเรื่อย ๆ จึงเสนอแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้บุคลากรนั้นมีพลังบวก และให้มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น โดยที่ผู้บริหารผู้บังคับบัญชาจะไม่ตัดสินว่าถูกหรือผิด เพราะสิ่งที่บุคลากรกลัวคือการเปลี่ยนแปลง

๒. สร้างบุคคลต้นแบบ (Role Model) ในองค์กรเป็นต้นแบบที่ดี ด้วยการค้นหาผู้มีคุณสมบัติจากภายในองค์กรก่อนถ้ายังไม่ได้จะค้นหาบุคคลต้นแบบจากภายนอกองค์กร

๓. พัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดที่สามารถพัฒนาได้ (Growth Mindset) โดยการจัดกิจกรรม สร้างความผูกพัน

ส่วนที่ ๓

การประเมินผลการจัดโครงการ

การประเมินผลโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหาประชาชน

แนวคิดการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการได้ดำเนินการตามแนวคิดการประเมินทั่วไป โดยการประเมินการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามแผนเพื่อให้บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อแสวงหาแนวทางตัดสินใจต่อการดำเนินโครงการว่าควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ และศึกษาว่าระหว่างดำเนินการมีปัญหาใดที่ควรปรับปรุงแก้ไข หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วผู้เกี่ยวข้องของโครงการได้เรียนรู้สิ่งใดบ้าง เกิดผลกระทบต่องผู้เกี่ยวข้องหรือ สิ่งแวดล้อมอย่างไร โดยมีขั้นตอน และวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์อาศัยเกณฑ์การตัดสินใจทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ห่วงเวลา สถานที่ และบริบทที่เกี่ยวข้อง ตัดสินตามเกณฑ์ที่สามารถวัดได้ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามโครงการ

การประมวลผลและการแปลผลความพึงพอใจ

ให้มีการสำรวจระดับความพึงพอใจเพื่อประเมินคุณภาพการดำเนินงาน ประกอบด้วย ประเด็นการประเมิน ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านวิทยากร (๒) ด้านความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น (๓) ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยมีเกณฑ์ในการประเมินผลและการแปลผล ดังนี้

๑. การวิเคราะห์คะแนนคำตอบในแต่ละข้อของคำตอบ (Item) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน	ด้านวิทยากร	ด้านความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น	ด้านการนำความรู้ไปใช้
๑	พึงพอใจน้อยที่สุด	รู้และเข้าใจน้อยที่สุด	นำไปใช้งานได้น้อยที่สุด
๒	พึงพอใจน้อย	รู้และเข้าใจน้อย	นำไปใช้งานได้น้อย
๓	พึงพอใจปานกลาง	รู้และเข้าใจปานกลาง	นำไปใช้งานได้ปานกลาง
๔	พึงพอใจมาก	รู้และเข้าใจมาก	นำไปใช้งานได้มาก
๕	พึงพอใจมากที่สุด	รู้และเข้าใจมากที่สุด	นำไปใช้งานได้มากที่สุด

๒. การวิเคราะห์คะแนนในแต่ละตัวชี้วัด (Indicators) โดยนำคะแนนของข้อคำตอบ (Item) แต่ละข้อในแต่ละประเด็น มารวมกันแล้วนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละประเด็น ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล โดยการแบ่งคะแนนตามช่วง (Interval) ดังนี้

ระดับคะแนน	ด้านวิทยากร	ด้านความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น	ด้านการนำความรู้ไปใช้
ค่าคะแนน ๑.๐๐ - ๑.๘๐	พึงพอใจน้อยที่สุด	รู้และเข้าใจน้อยที่สุด	นำไปใช้งานได้น้อยที่สุด
ค่าคะแนน ๑.๘๑ - ๒.๖๐	พึงพอใจน้อย	รู้และเข้าใจน้อย	นำไปใช้งานได้น้อย
ค่าคะแนน ๒.๖๑ - ๓.๔๐	พึงพอใจปานกลาง	รู้และเข้าใจปานกลาง	นำไปใช้งานได้ปานกลาง
ค่าคะแนน ๓.๔๑ - ๔.๒๐	พึงพอใจมาก	รู้และเข้าใจมาก	นำไปใช้งานได้มาก
ค่าคะแนน ๔.๒๑ - ๕.๐๐	พึงพอใจมากที่สุด	รู้และเข้าใจมากที่สุด	นำไปใช้งานได้มากที่สุด

๓. การแปลผลค่าคะแนนในรูปแบบอัตราร้อยละหลังจากที่ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย (คะแนนต่ำสุดถึงสูงสุดระหว่าง ๑ - ๕ คะแนน) แล้วจะมีการแปรค่าคะแนนเป็นอัตราร้อยละ ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย} \times 100}{5}$$

ผลสำรวจความพึงพอใจ ความรู้และความเข้าใจ

สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี โดยกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้รับข้อมูลความพึงพอใจ ความรู้และความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุน การตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหาประชาชน จำนวน ๒๘ คน จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด ๔๒ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๖) มีผลสำรวจ ดังนี้

(๑) ด้านวิทยากร ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๔.๕๔๔๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๙ มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็น	ค่าคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	แปลผล
ด้านวิทยากร	๔.๕๔๔๖	๙๐.๘๙	พึงพอใจมากที่สุด
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๗๑๔๓	๙๔.๒๙	พึงพอใจมากที่สุด
๒. ความรอบรู้ในเนื้อหา	๔.๕๓๕๗	๙๐.๗๑	พึงพอใจมากที่สุด
๓. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๕๓๕๗	๙๐.๗๑	พึงพอใจมากที่สุด
๔. การตอบข้อซักถาม	๔.๓๙๒๙	๘๗.๘๖	พึงพอใจมากที่สุด

(๒) ด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก เท่ากับ ๔.๑๐๗๑ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔ มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็น	ค่าคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	แปลผล
ด้านความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น	๔.๑๐๗๑	๘๒.๑๔	รู้และเข้าใจมาก
๑. เนื้อหาความรู้มีความเหมาะสมและน่าสนใจ	๔.๖๐๗๑	๙๒.๑๔	รู้และเข้าใจมากที่สุด
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	๓.๐๗๑๔	๖๑.๔๓	รู้และเข้าใจปานกลาง
๓. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	๔.๖๔๒๙	๙๒.๘๖	รู้และเข้าใจมากที่สุด

(๓) ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ ในระดับมากที่สุด เท่ากับ ๔.๓๖๙๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๘ มีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็น	ค่าคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	แปลผล
ด้านการนำความรู้ไปใช้	๔.๓๖๙๐	๘๗.๓๘	นำไปใช้งานได้มากที่สุด
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ในปัจจุบัน	๔.๓๒๑๔	๘๖.๔๓	นำไปใช้งานได้มากที่สุด
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้ในอนาคต	๔.๓๙๒๙	๘๗.๘๖	นำไปใช้งานได้มากที่สุด
๓. ความรู้ที่ได้รับจุดประกายให้เกิดการต่อยอด การเรียนรู้เพิ่มเติมในอนาคต	๔.๓๙๒๙	๘๗.๘๖	นำไปใช้งานได้มากที่สุด

ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับจากการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงความเห็นว่าได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

- การปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบเดิมแต่ยังมีวิธีการและทางเลือกอื่นที่สามารถจะทำให้ ประสพผลสำเร็จได้ ซึ่งวิธีการใหม่ที่ได้อาจจะเป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม รวมทั้งเครื่องมือ และสภาพแวดล้อมที่มี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้ายังยึดติดกับรูปแบบเดิม วิธีการเดิม เครื่องมือเดิม เราอาจจะไม่สามารถ ทำงานที่มีประสิทธิภาพได้

- ทำให้เห็นมุมมองใหม่ในการทำงานจากมุมมองหน่วยงานผู้เป็นเจ้าของไปสู่มุมมอง จากผู้ใช้บริการ เช่น การพัฒนานวัตกรรมของกรมสรรพากรที่ปรับปรุงบริการให้สอดคล้องกับการใช้งาน ของประชาชนแทนการกำหนดให้ประชาชนใช้งานเพื่อสร้างความสะดวกให้แก่หน่วยงานเพียงอย่างเดียว

- การสัมมนาครั้งนี้ ได้รับแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่ต้องพบในการทำงาน ปัจจุบันซึ่งสามารถนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรม

- ได้รับประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภาคเอกชนซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้เข้าร่วมโครงการให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การประชุมฯ/อบรม/สัมมนาในหัวข้อนี้ควรมีเวลาในการอบรมมากขึ้น เช่น ๒ - ๓ วัน เพราะเนื้อหาค่อนข้างเยอะ

- ควรให้บุคลากรระดับผู้อำนวยการกลุ่มขึ้นไปมีโอกาสเพิ่มขึ้นในการเข้าร่วมสัมมนาด้วย

หัวข้อที่ท่านอยากให้จัดครั้งต่อไป

ผู้เข้าร่วมโครงการได้แจ้งความประสงค์ให้จัดโครงการครั้งต่อไปในหัวข้อ ดังนี้

- Digital Mindset
- Growth Mindset
- การอบรมเกี่ยวกับแนวคิด มุมมอง วิธีการใหม่ ที่ตอบโจทย์กับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

- புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது

புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது புதுப்புது

ส่วนที่ ๔

สรุปผลการดำเนินโครงการ

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการดำเนินโครงการ

โครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และแก้ไขปัญหาประชาชน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและระบบงานให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อปรับกระบวนการความคิดของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดเชิงระบบ และการคิดเชิงนวัตกรรม สามารถพัฒนานวัตกรรม สำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยกำหนดให้มีการบรรยายเชิงวิชาการให้ความรู้ หัวข้อ “ทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา” ด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงานและเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ โดยมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์โครงการ ดังนี้

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมและระบบงานให้สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมโครงการ โดยก่อนการอบรมมีความรู้และเข้าใจระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๓ และหลังการอบรมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖ ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔

๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีขีดความสามารถในการ “คิดวิเคราะห์” “คิดเชิงระบบ” และ “คิดเชิงนวัตกรรม” สามารถนำปัญหาอุปสรรคในการทำงานมาพัฒนานวัตกรรมสำหรับการปรับปรุงระบบวิธีการทำงาน/กระบวนการ ให้สอดคล้องกับการทำงานเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ในปัจจุบัน ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ในอนาคต ความรู้ที่ได้รับจุดประกายให้เกิดการต่อยอดการเรียนรู้เพิ่มเติมในอนาคต คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๘

การจัดการประชุม

กำหนดให้มีการประชุมตามโครงการในวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ลานอเนกประสงค์ (SPM Hall) ในการดำเนินงานจัดประชุม มีการแบ่งออกเป็น ๒ ช่วงเวลา คือ ภาคเช้า และภาคบ่าย โดยในช่วงภาคเช้าจะเป็นการบรรยายให้ความรู้โดย ดร.ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรมการให้บริการ แนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม (Innovation Mindset) และการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานจากการออกแบบความคิดที่เป็นระบบ (Design Thinking – based Solutions) จากบริษัท เอสซีจี โซลูชั่นส์ จำกัด และภาคบ่ายเป็นการนำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การบรรยายเชิงวิชาการ

วิทยากรได้บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดเพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการแก้ไขปัญหา และมีการแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็นเพื่อสะท้อนสภาพปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีการแบ่งกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะได้รับประเด็นปัญหาอุปสรรค กลุ่มละ ๑ ประเด็น เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค ในการทำงานและเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ดังนี้

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. ด้านวิทยากรผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ความรอบรู้ในเนื้อหา การควบคุมเวลา การตอบข้อซักถาม ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๙

๒. ด้านความรู้ความเข้าใจผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔ โดยก่อนการเข้าร่วมมีความรู้และความเข้าใจในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๓ และหลังการเข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการได้ให้ความเห็นว่าสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ โดยนำไปพัฒนา/ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และความรู้ที่ได้รับทำให้เกิดแรงบันดาลใจให้เกิดการต่อยอดการเรียนรู้เพิ่มเติมในอนาคตในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๓๘

ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

กลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณ จำนวน ๖๗,๘๐๐ บาท (หกหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน) ใช้จ่ายเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น ๖๕,๓๙๕.๒๕ บาท (หกหมื่นห้าพันสามร้อยเก้าสิบห้าบาทยี่สิบห้าสตางค์) มีเงินคงเหลือคืนเงินจำนวน ๒,๔๐๔.๗๕ บาท (สองพันสี่ร้อยสี่บาทเจ็ดสิบห้าสตางค์) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๕ ของงบประมาณที่ได้รับอนุมัติโดยมีรายละเอียดค่าใช้จ่ายตามโครงการ ดังนี้

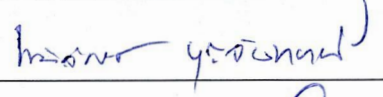
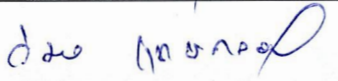
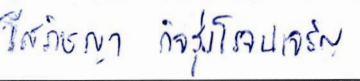
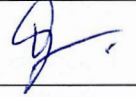
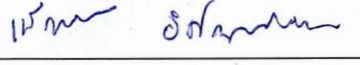
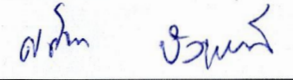
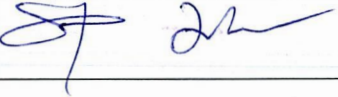
- ค่าอาหารและเครื่องดื่มมือกลางวัน	๑๐,๐๐๐.๐๐	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มมือเช้า	๑,๗๕๐.๐๐	บาท
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มมือบ่าย	๑,๗๕๐.๐๐	บาท
- ค่าวิทยากร	๕๐,๐๐๐.๐๐	บาท
- ค่าอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	๑,๘๔๕.๒๕	บาท
รวมทั้งสิ้น	๖๕,๓๙๕.๒๕	บาท

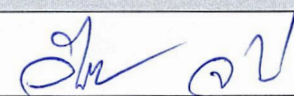
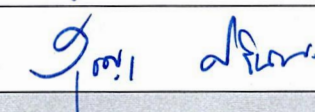
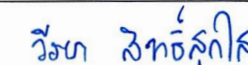
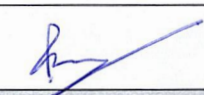
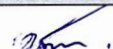
ภาคผนวก

โครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

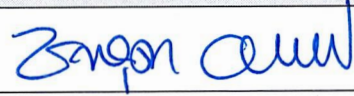
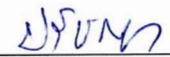
วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

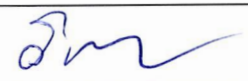
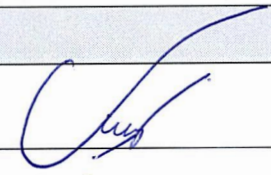
ณ ลานอเนกประสงค์ (SPM Hall) อาคารสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ๑

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
ผู้บริหาร			
๑.	นายสุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน	
สำนักงานเลขาธิการ			
๒.	นางนงคัลลักษณ์ บุญจันทร์ทิพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓.	นายวิมล แดงล้อม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๔.	นางสาวกัญญารัตน์ ไชยวัต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๕.	นางสาวโสภิญา กิรุงโรจน์เจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
กองการต่างประเทศ			
๖.	นางสาวชญาณิศา นันทสกุลการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๗.	นางสาวจุฑารัตน์ พงษ์อาภา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๘.	นางสาวเพ็ญจันทร์ อิศรางกูร ณ อยุธยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๙.	นางสาวศศิณา บัวแย้ม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
กองงานนายกรัฐมนตรี			
๑๐.	นางสุวรรณา มงคลกาย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑๑.	นางสาววินัส จันทิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๑๒.	นางสาวปฐญา วีระไวยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๑๓.	นางสาวสุชญา ศรีนวล	เจ้าพนักงานธุรการ	
กองประสานงานการเมือง			
๑๔.	นายชยธร ฉายบ้านใหม่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๑๕.	นายพิชาภพ เข้มพุดชา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๑๖.	นางสาววีรยา สิริสุกใส	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๑๗.	นางสาวรวีพร ตั้งชีวิวัฒนกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
กองประสานนโยบายและยุทธศาสตร์			
๑๘.	นายชาติรี ธรรมปฐุม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	
๑๙.	นายพล วีระไวยะ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๒๐.	นายสรารุณ แพทย์ประสาธ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
๒๑.	นายชานน หนูนักดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
กองพิธีการ			
๒๒.	นายเต็มสิน เดชรัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มแบบแผนพิธีการ	

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๒๓.	นางสาวสุวิรี ทามณี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	สุวิรี
๒๔.	นางสาวสวิตตา จงเลิศดิลก	เจ้าพนักงานธุรการ	สวิตตา
กองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย			
๒๕.	นายธเนตร ภูสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	ธเนตร
๒๖.	นายธีรพงษ์ ออาจหาญ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ธีรพงษ์
๒๗.	นางสาวตะวัน พลับแดง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ตะวัน
๒๘.	นางสาวรัตนา ช่างทอง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	รัตนา
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			
๒๙.	นายจักรกฤษ พรพิทักษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	จักรกฤษ
๓๐.	นางสาวกนกอร แสงประภา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	กนกอร
๓๑.	นางเกศกัญญา วัฒนาสุนทรชัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	เกศกัญญา
๓๒.	นางสาวจุฑามาศ อนรรฆกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	จุฑามาศ
สำนักโฆษก			
๓๓.	นายณนทชัย สุขไสว	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	ณนทชัย
๓๔.	นายภูมิวัฒน์ ธรรมชัยกุล	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	ภูมิวัฒน์

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๓๕.	นายอคนาพ ศรีสุข	นักวิชาการเผยแพร่	
๓๖.	นางสาวเอมวลิ ณ ลำพูน	นักวิชาการเผยแพร่	
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร			
๓๗.	นางชนกสุตา สุบรรณรัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๓๘.	นางสาวเขาวนีย์ กิตติบุตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	
๓๙.	นายดำรงศักดิ์ เกตุแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
กลุ่มตรวจสอบภายใน			
๔๐.	นางสาวปรัชญา กวยสะอาด	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต			
๔๑.	นางสาวกิ่งกมล แนนวงษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	
๔๒.	นายพงศ์ธร รินฟอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
เจ้าหน้าที่			
๔๓.	นางสาวสุทธาทิพย์ จิตต์จำลอง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
๔๔.	นายหัตเทพ วงศ์เศษไพบูลย์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	
๔๕.	นายเอกกมล พักขำ	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	เอกกมล
๔๖.	นายชัชวาล ประดิษฐากร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชัชวาล
๔๗.	นางสาววิภาดา บุญชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	
๔๘.	นายปวิณ สารทอง	ปฏิบัติงานด้านงานวิเคราะห์	ปวิณ
วิทยากร			
๔๙.	นายธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ	วิทยากร	
๕๐.	นางสาวขวัญสรอง ลิ้มปะพันธุ์	ผู้ช่วยวิทยากร	

Dr. THANAWAT IEAMAMPAI

(Innovation and New Business Incubation Expert)

Expertise Skill

- Design Thinking.
- Innovative Design.
- Creative Corporate Culture.
- Senior Leadership Transformation.
- Entrepreneurial Skills.

Education

- Doctor's degree of Education
Lifelong Education
Chulalongkorn University
- Master's degree of Engineering
Industrial Engineering
Chulalongkorn University
- International Coach Federation
Leading Authority Australia
- Agile & Scrum Master

Work Experience

- Incubation Program Team Lead



- Senior Business Partner



About me

"Attitude is the key to change.
It will be simple to bring about
change if we believe that the
world can change for the better"

Contact Me

061-545-5654

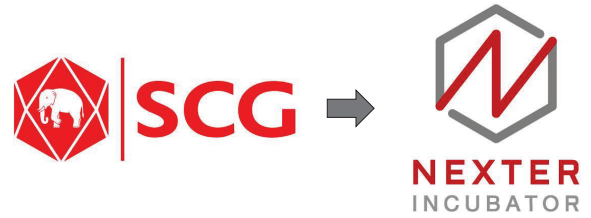
thanawai@scg.com

The Siam Cement Public Company Limited
1 Siam Cement Road, Bangsue , Bangkok
10800



ดร. ชนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ

INCUBATION PROGRAM TEAM LEAD
NEXTER INCUBATOR



Work Experience

Incubation Program Team Lead



Senior Business Partner



1

9/13/2023

2

9/13/2023



ผู้ซื้อ

ลูกค้า

IDEA → OPPORTUNITY

Powerful Question
"OPPORTUNITY"

Can we do it ?

Anyone want it ?

Is it worth it ?

5

9/13/2023

6

9/13/2023

?

ใครฆ่า
ความคิด
สร้างสรรค์

คนที่
โลกแคบ

(คบแต่คนที่สไตร์เดียวกัน ความคิดเหมือนกัน)



ฮ่องเต้
คิดลบ

(ไม่คิดว่าอนาคตจะดีขึ้น ไม่เชื่อใจผู้อื่น)



แม่ทัพ
จอมกดดัน

(คาดหวังสูงเกินที่จะทำได้ ทำให้คนรอบข้างเครียดอยู่ตลอดเวลา)

7

8



มเหสี จอมควบคุม

(นโยบายและระเบียบสำคัญที่สุด)



นางสนม ซึกัลว

(หลีกเลี่ยงความเสี่ยง ไม่กล้าทำในสิ่งที่ไม่รู้)



จอมยุทธ์ สันโดด

(เก่ง EGO สูง เลือกแต่สิ่งที่ตนเองอยากฟัง)



แพนด้า เจื้อยชา

(หมดไฟ ไม่มีความอยากที่จะทำอะไรใหม่ๆ)

9

9/13/2023

10

9/13/2023

กลุ่ม 1 : ชอบกินส้มตำ (0)

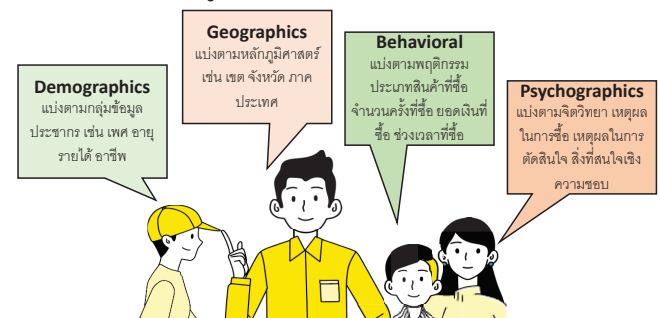
กลุ่ม 2 : การท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ซิลๆ คูลๆ (12)

กลุ่ม 3 : ชอบดูดวง (3)

กลุ่ม 4 : มือขวา (0)

กลุ่ม 5 : มดลูก (14)

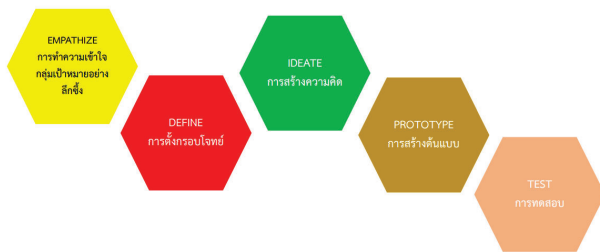
การแบ่งประเภทของลูกค้า



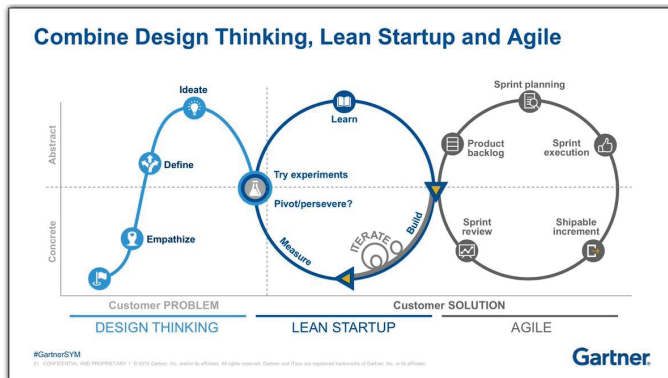
“ขายของ”



DESIGN THINKING PROCESS (Stanford d.school)



**JOB
TO BE
DONE**



DESIGN → design thinking



individuals



products



teams



experiences



13

14

9/13/2023

9/13/2023

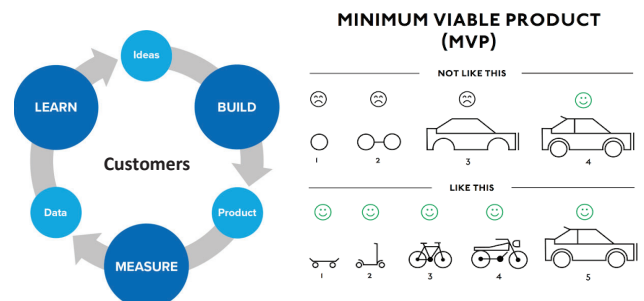
Innovation

ระดับบุคคล

ระดับสังคม

คิดบวก

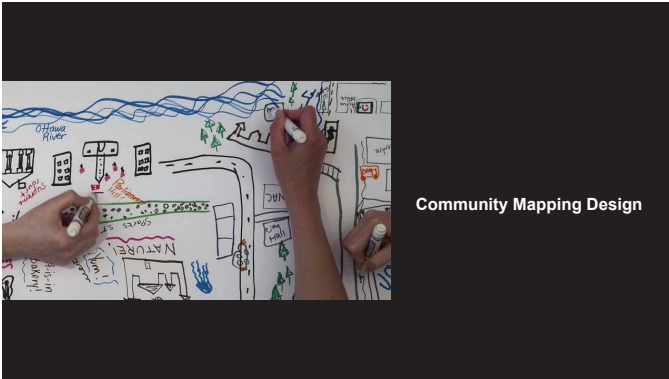
หลอกตัวเอง



15

16

PCAC : Problem Concept Activity Concern



โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กล่าวรายงาน

และที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน (นายสุรพงษ์ มาลี)
กล่าวเปิดโครงการ



ร่วมถ่ายภาพกับทีมงานวิทยากร ดร.ธนวัฒน์ เอี่ยมอำไพ Incubator Program Team Lead
The Nexter Incubator

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



ดร.ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ วิทยากร บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิด
เพื่อพัฒนาระบบงานและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน
Incubator Program Team Lead The Nexter Incubator

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมช่วงเช้า

โดย ดร.ธนวัฒน์ เอี่ยมอำไพ วิทยากร และนางสาวขวัญสรวย ลิ้มปะพันธ์ ผู้ช่วยวิทยากร

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



กิจกรรมกลุ่มย่อยช่วงเช้า

เพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค ในการทำงานเพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานฯ

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



กิจกรรมกลุ่มย่อยกลางวัน

เพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค ในการทำงานเพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานฯ

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

กลุ่มที่ 1



กลุ่มที่ 2



กลุ่มที่ 3



การนำเสนอปัญหา อุปสรรค ในการทำงานเพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยน
วิธีการทำงานฯ ของกลุ่มที่ 1 - 3

โครงการพัฒนาระบบงาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน

กลุ่มที่ 4



กลุ่มที่ 5



การนำเสนอปัญหา อุปสรรค ในการทำงานเพื่อเสนอแนวทางปรับเปลี่ยน
วิธีการทำงานฯ ของกลุ่มที่ 4 และ 5

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



ดร.ธนาวัฒน์ เอี่ยมอำไพ วิทยากร สรุบบทเรียนจากโครงการฯ

โครงการพัฒนาระบบงาน
เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน
มอบของรางวัลให้แก่กลุ่มที่ชนะเลิศ และกล่าวปิดโครงการฯ

SCAN ME



ดาวน์โหลดรูปภาพ

จากโครงการพัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถฯ เพิ่มเติม



รายงานผลการดำเนินโครงการ

พัฒนาระบบงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุน
การตัดสินใจเชิงนโยบายและแก้ไขปัญหาประชาชน



จัดทำโดย

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานโครงการฯ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566