



ประกาศกรมกิจการผู้สูงอายุ
เรื่อง ผลการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ด้วยมีข้าราชการในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้จัดทำข้อมูลส่วนบุคคล แบบเค้าโครงการเสนอผลงาน แบบเค้าโครงการเสนอข้อเสนอนวัตกรรมพัฒนาหรือปรับปรุงงาน และแบบแสดง ผลการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๓ ปี เข้ารับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในตำแหน่งที่ครองอยู่ จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวสุพัฒน์ตรา รัตนเพชร ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๑ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกาศ อ.ก.พ. กรมกิจการผู้สูงอายุ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๙ จึงคัดเลือกให้ นางสาวสุพัฒน์ตรา รัตนเพชร ผ่านการประเมินบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ประกาศ และให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดส่ง ผลงานและข้อเสนอนวัตกรรมพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ต่อสำนักงานเลขาธิการกรม ภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้ การแต่งตั้งเมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและ ประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมกิจการผู้สูงอายุได้รับคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายโชคชัย วิเชียรชัยยะ)
อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

บัญชีรายละเอียดผลการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
 แนบท้ายประกาศกรมกิจการผู้สูงอายุ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด ของผู้ได้รับการคัดเลือก	ตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ชื่อผลงาน ที่จะขอรับการประเมิน	สัดส่วน ผลงาน (%)	ผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน/สัดส่วน ของผลงาน (%)	ข้อเสนอแนวคิด การพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
๑	นางสาวสุพัฒน์ตรา รัตนเพชร ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๑ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๑ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	การรายงานผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐ %	-	การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการความรู้และนวัตกรรม Knowledge Management

U...
๒๕

แบบเค้าโครงการเสนอผลงาน

.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวสุพรรณัตรา รัตนเพชร

- ◆ ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัด กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน
 ๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ในระบบ e-SAR (ตัวชี้วัดกรม)
 ๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ผลงาน/ความสำเร็จที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร (ตัวชี้วัด อผส.)
 ๓. คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ
 ๔. คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับรองอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ และระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ
 ๕. ตัวชี้วัดที่กรมกิจการผู้สูงอายุมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ขับเคลื่อน (สนง.พมจ.) ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ “ระดับความสำเร็จในการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ/คนพิการ” (ตัวชี้วัด พมจ.)
 ๖. การรับ-ส่งหนังสือราชการ ลงทะเบียน ตรวจสอบ และจัดเก็บเอกสาร รวมถึงการร่างโต้ตอบหนังสือ
- ◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 ๑. จัดทำตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ในระบบ e-SAR (ตัวชี้วัดกรม)
 ๒. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ผลงาน/ความสำเร็จที่สำคัญเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร (ตัวชี้วัด อผส.)
 ๓. คำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ
 ๔. คำรับรองการปฏิบัติราชการระดับรองอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ และระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ
 ๕. ตัวชี้วัดที่กรมกิจการผู้สูงอายุมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ขับเคลื่อน (สนง.พมจ.) ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คือ “ระดับความสำเร็จในการปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ/คนพิการ” (ตัวชี้วัด พมจ.)
 ๖. การรับ-ส่งหนังสือราชการ ลงทะเบียน ตรวจสอบ และจัดเก็บเอกสาร รวมถึงการร่างโต้ตอบหนังสือ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ระยะเวลาการดำเนินการ ๑ กันยายน - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๘

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

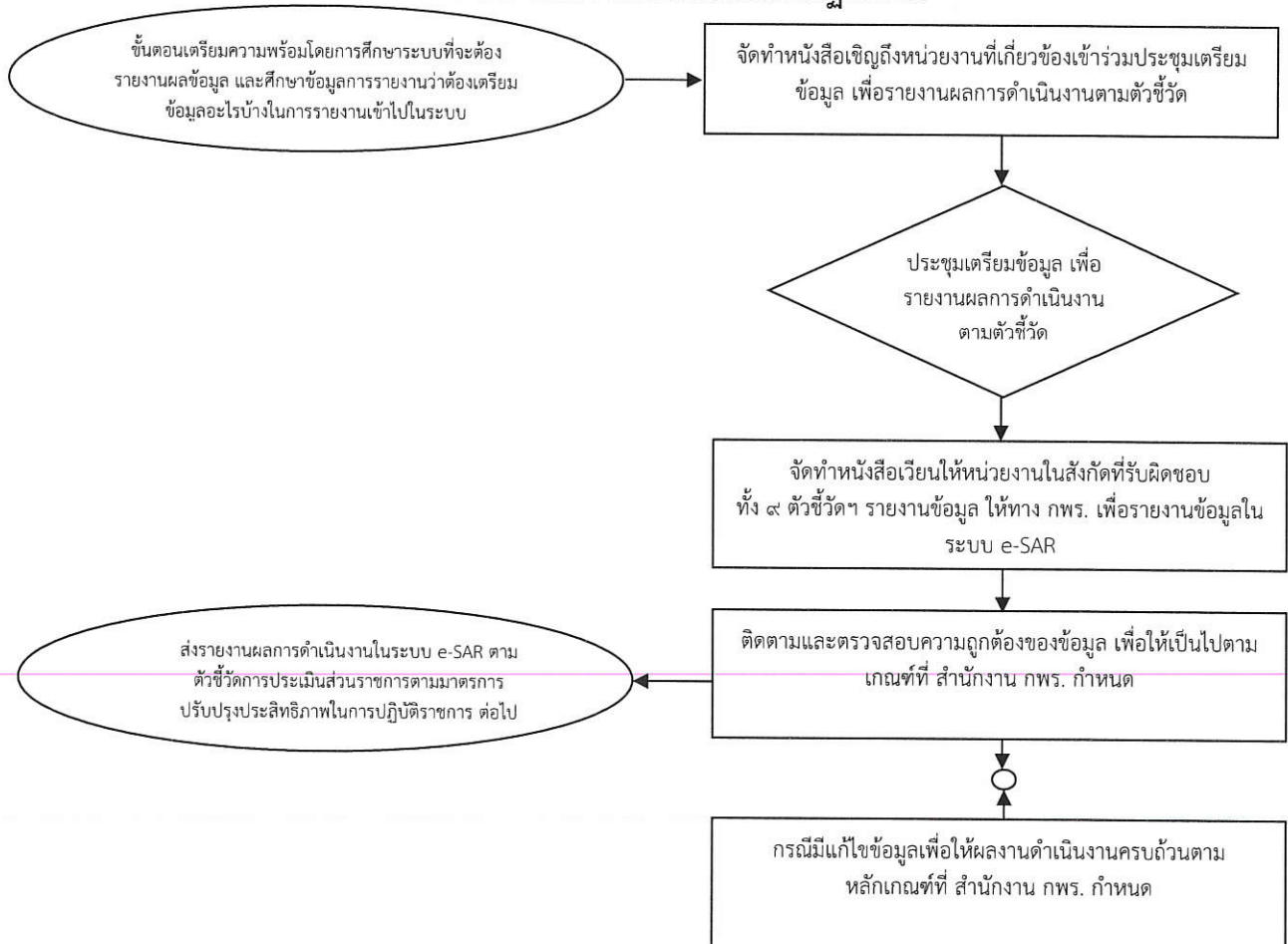
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓/๑ เป็นบทบัญญัติสำคัญที่วางหลักการ “การพัฒนาาระบบราชการ” โดยกำหนดให้ราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และปรับตัวตามความจำเป็น ซึ่งเป็นฐานให้รัฐสามารถออกมาตรการประเมินผลการทำงานของส่วนราชการได้
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดกรอบแนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ และออก “แนวทาง / คู่มือการประเมิน”
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และหน่วยงานกำกับดูแล ตรวจสอบและประเมินผล
- แนวทางการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ หน่วยงาน (เช่น สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี) ได้นำไปปฏิบัติจริง โดยมีไฟล์รายงานผลตามตัวชี้วัดอย่างเป็นทางการในรอบ ๖ เดือน / ๘ เดือน / ๑๒ เดือน เพื่อใช้ในการประเมินส่วนราชการ

๔. สรุปรสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPIs) จึงเป็นภารกิจที่ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการเป็นประจำทุกปี โดยมีกรอบกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงคู่มือจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์หลายส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารราชการในยุคปัจจุบัน

งานประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ไม่ได้เป็นเพียงการรายงานผลตามแบบฟอร์ม แต่เป็นกระบวนการเชิงยุทธศาสตร์เพื่อทำให้ระบบราชการไทยมีความพร้อมต่อการแข่งขัน โดยยึดหลักผลลัพธ์ หลักฐาน และข้อมูลเป็นตัวขับเคลื่อน การดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนด ช่วยให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งในระดับองค์กร ระดับภารกิจ และระดับผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน



๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๕.๑ เชิงปริมาณ

การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีตัวชี้วัดฯ ที่จะต้องรายงาน ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) จำนวนประชากรอายุ ๒๕ - ๕๙ ปี มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมรองรับสังคมสูงวัย (๒) จำนวนที่อยู่อาศัยได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ (๓) จำนวนผู้สูงอายุเปราะบางที่เข้าถึงความคุ้มครองทางสังคม โดยได้รับการช่วยเหลือและส่งเสริมศักยภาพ (๔) ร้อยละครัวเรือนเปราะบางในระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ (MSO - Logbook) ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (๕) คะแนนการประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) (๖) ระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย (๗) คะแนนความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย (๘) คะแนน EIT Public (๙) คะแนน EIT Survey มีการรายงานผลการดำเนินงานครบทุกตัวชี้วัด ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐

๕.๒ เชิงคุณภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีข้อมูลถูกต้องครบถ้วน โดยเป็นไปตามที่สำนักงาน กพร. กำหนด

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

๖.๑ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการรายงานเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน กำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ปีถัดไป ปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดให้สอดคล้องภารกิจและบริบทใหม่ และสามารถวางลำดับความสำคัญของภารกิจ ทำให้การวางแผนขององค์กรมีความแม่นยำและสอดคล้องกับสภาพจริงมากขึ้น

๖.๒ เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ผลการรายงานช่วยให้ผู้บริหารประเมินประสิทธิภาพของหน่วยงาน เห็นภาพรวมของความก้าวหน้า ทราบปัญหาและความเสี่ยงที่ต้องแก้ไข ตัดสินใจเชิงหลักฐาน ทำให้การบริหารงานมีความเป็นวิชาการและตรวจสอบได้มากขึ้น

๖.๓ เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบราชการ ปรับปรุงให้เป็นหน่วยงานที่น่าเชื่อถือต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากข้อมูลการรายงานสามารถตรวจสอบได้ และส่งผลให้การพัฒนาระบบราชการในหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

๗.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จะต้องมีความละเอียดรอบคอบในการดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทุกตัวชี้วัดและได้ข้อมูลตามแบบรายงานผลการดำเนินงาน

๗.๒ การทำงานกับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารข้อมูลระหว่างกัน และการประสานงาน เนื่องจากบุคลากรของแต่ละหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจที่แตกต่างกัน

๗.๓ การเพิ่มเติมข้อมูลจากหน่วยงานที่ตรวจสอบการรายงานข้อมูล ไม่ชัดเจนทำให้การประสานข้อมูลไม่ชัดเจนตามไปด้วย ทำให้จะต้องมีการเร่งรัดให้บุคลากรจัดส่งข้อมูลเพิ่มเติม

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๘.๑ ปัญหาด้านข้อมูลไม่ครบถ้วน ส่งผลให้ต้องใช้เวลาตรวจสอบ ทวนสอบ และประสานงานเพิ่มเติม ซึ่งทำให้การสรุปรายงานเกิดความล่าช้าและอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของข้อมูลการรายงาน

๘.๒ ข้อจำกัดด้านบุคลากรและภาระงานที่มาก จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบงานตัวชี้วัดไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงานที่ต้องประสานและติดตามข้อมูลจำนวนมาก อีกทั้งยังมีการกิจอื่นที่ต้องดำเนินการควบคู่ ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเต็มที่ในการจัดทำรายงานคุณภาพสูง

๘.๓ ปัจจัยภายนอกและการไม่ชัดเจนของผู้ตรวจสอบข้อมูลในระบบว่าต้องการข้อมูลประมาณไหน ส่งผลให้ต้องจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมและใช้เวลามากขึ้นในการปรับปรุงรายงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดล่าสุด

๙. ข้อเสนอแนะ

๙.๑ พัฒนาคุณภาพและความครบถ้วนของข้อมูล ควรกำหนดแบบฟอร์มการรายงานข้อมูลมาตรฐาน (Template) ที่ชัดเจน พร้อมระบุข้อมูลที่จำเป็นต้องจัดส่ง (Mandatory Fields) พร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานต้นทางตรวจสอบข้อมูลภายในก่อนส่งต่อไปยังหน่วยงานรวบรวมข้อมูลระดับกรม

๙.๒ ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการรายงานผล จัดให้มีระบบแจ้งเตือนความครบถ้วนของข้อมูลหรือแจ้งเตือนเมื่อมีข้อมูลผิดปกติ เพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพข้อมูล ทำให้การรายงานข้อมูลครบถ้วนและทางหน่วยที่รายงานข้อมูลสามารถตรวจสอบเองได้ในทันทีว่าข้อมูลผิดพลาดหรือไม่ครบถ้วนในส่วนไหน

๙.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการประสานงานระหว่างหน่วยงาน จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกลาง เช่น กลุ่มสนทนา หรือศูนย์ข้อมูลกลาง เพื่อใช้ในการตอบข้อสงสัยและแจ้งข้อมูลสำคัญ

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....ไม่มี.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑).....สัดส่วนผลงาน.....

๒).....สัดส่วนผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(นางสาวสุพัฒน์ตรา รัตนเพชร)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(นายนิติเวท มีสงฆ์)
หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....
(นางสาวกอบกุล กวงษ์ข่วน)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ
ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

แบบเค้าโครงการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการความรู้และนวัตกรรม Knowledge Management

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้อง รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยน ทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเอง มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอ ผลงานจากกระบวนการจัดการความรู้ และพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยได้ดำเนินการจัดโครงการฯ ดังกล่าวอย่าง ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โครงการดังกล่าวได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของกรมกิจการผู้สูงอายุและกระทรวงการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ต่อยอดองค์ ความรู้ นวัตกรรม เผยแพร่กิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บูรณาการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานทั้ง ภายในและภายนอกที่เป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมให้สามารถดำเนินงานด้านผู้สูงอายุได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการค้นพบหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) ที่เกิดจากการใช้ความรู้และ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยี หรือการจัดการมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ หรือ กระบวนการผลิต หรือบริการใหม่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุ และสถานการณ์ทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร โดยส่งเสริม วัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์กิจกรรมที่มี คุณค่าสร้างมูลค่าเพิ่มหรือนวัตกรรมที่จะเกิดประโยชน์ต่อผู้สูงอายุต่อไป รวมทั้งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีความรู้ความเข้าใจในทิศทางการทำงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ มีเครือข่ายการดำเนินงานภายในกรม เป็นข้าราชการ มีอาชีพที่เข้าถึงความรู้ด้านผู้สูงอายุ ตามกระบวนการจัดการความรู้ (knowledge management)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กรมกิจการผู้สูงอายุ เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการพัฒนาระบบบริหาร ของหน่วยงาน จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนงานจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการขององค์กรภาครัฐ

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ปัจจุบันกรมกิจการผู้สูงอายุให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารให้เป็นสากลมากขึ้น การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) และการพัฒนานวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที และสามารถปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น องค์ความรู้ที่สั่งสมอยู่ภายในองค์กร ทั้งความรู้ ที่เป็นขั้นตอนปฏิบัติงาน เอกสาร คู่มือ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของบุคลากร (Tacit Knowledge) ล้วนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าซึ่งควรถูกนำมาจัดระบบเพื่อให้สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคที่การดำเนินงานของภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ความต้องการบริการสาธารณะที่สูงขึ้น และการเร่งตัวของเทคโนโลยีดิจิทัล การขับเคลื่อนการจัดการความรู้จึง กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความคล่องตัว และสร้างโอกาสในการ พัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาจริงของหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น รายงานฉบับนี้มุ่งวิเคราะห์สถานการณ์

ปัจจุบันของการจัดการความรู้และนวัตกรรม เสนอแนวทางพัฒนา รวมถึงระบุข้อจำกัดและวิธีการแก้ไข เพื่อให้การดำเนินงานด้าน KM และนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทาง มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว มีแนวคิดการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์กรต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดใจแลกเปลี่ยนความรู้ และการยอมรับความผิดพลาดเป็นโอกาสในการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ การจัดการความรู้เป็นระบบ สร้างกระบวนการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ตั้งแต่การรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์ ถ่ายทอด และนำไปใช้จริง พร้อมสร้างฐานความรู้กลางที่ค้นหาง่ายและอัปเดตได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๓ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสนับสนุนกระบวนการทำงาน นำเทคโนโลยี เช่น ระบบฐานข้อมูลร่วม , AI สรุปรูปข้อมูล, Chatbot, หรือแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการแชร์ความรู้

๓.๔ การพัฒนานวัตกรรมจาก Pain Point จริง การพัฒนานวัตกรรมต้องเริ่มจากปัญหาจริงของงานหรือผู้รับบริการ โดยใช้หลักคิด Design Thinking, Lean หรือ Agile เพื่อให้เกิดนวัตกรรมที่ใช้งานได้จริงและสร้างคุณค่า

๓.๕ การเสริมสร้างบทบาทผู้นำ ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน KM และนวัตกรรมอย่างจริงจัง ทั้งการกำหนดทิศทาง การให้การสนับสนุนทรัพยากร และการเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้

๓.๖ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เช่น ทักษะดิจิทัล การคิดเชิงออกแบบ การคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการจัดการความรู้ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงในระยะยาว

๓.๗ การกำหนดระบบแรงจูงใจและการยกย่อง สร้างระบบรางวัล การยอมรับ หรือการประเมินผลงานที่เชื่อมโยงกับผลสำเร็จด้าน KM และนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

๓.๘ การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้าน KM และนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในในกรมกิจการผู้สูงอายุ มีความรู้ความเข้าใจทิศทางภารกิจกรมกิจการผู้สูงอายุ และเข้าใจผู้สูงอายุมากยิ่งขึ้น

๔.๒ บุคลากรมีเครือข่ายที่สามารถถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานภายในกรมกิจการผู้สูงอายุได้

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

การจัดการความรู้และนวัตกรรม Knowledge Management ไม่เพียงช่วยวัดผลลัพธ์ของการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือกำกับทิศทางการพัฒนา ช่วยให้องค์กรมองเห็นจุดแข็ง จุดที่ต้องปรับปรุง และช่วยผลักดันให้การจัดการความรู้และนวัตกรรมเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

(ลงชื่อ)..... *สุจิตต์ ชัดตา*

(นางสาวสุพัฒน์ตรา รัตนเพชร)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ๑๒ / มีนาคม / ๒๕๖๙