



รายงานสรุปผลการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

1319
Date 26/6/63
Time 08:23
Code File

ที่..... ฝวส34/ 68 ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2563

ผ่าน
เลขที่ 3626
วันที่ 26 มิ.ย. 2563
เวลา 08:52
Code File.....

เรียน ผอ.ฝทบ. ผ่าน ~~ผอ.ฝวส.~~ ผ่าน ผอ.กฟค. ผ่าน ทน.คก.
ว. ส. 25 มิ.ย. 63

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

1. ข้าพเจ้า..... นายกรวิชัย กาท่อนศรี.....
ตำแหน่ง..... วิศวกร 5สังกัด (แผนก/กอง/ฝ่าย)..... คก. กฟค. ฝวส.....
ได้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตร..... การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ
ทำงาน..... สอดคล้องกับสมรรถนะ (MC/FC/TC) FC ฝวส. 01 ตั้งแนบ
จัดโดย สำนักงานคณะกรรมการพลเรือน (ก.พ.) ระหว่างวันที่..... 22 มกราคม 2563 - 31 ธันวาคม 2563.....

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา

2.1 หลักสูตรที่ฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้ช่วงเพิ่มพูนความรู้ของท่านเพียงใด

- มาก ปานกลาง น้อย

2.2 ท่านคิดว่าการฝึกอบรม/สัมมนาครั้งนี้มีประโยชน์กับตัวท่านและองค์กรเพียงใด

- มาก ปานกลาง น้อย

ระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เนื้อหาเกี่ยวข้องโดยตรงและสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างดี
- เนื้อหาไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- เป็นความรู้เสริม และมีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- วิทยากรมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบรรยายเป็นอย่างดี
- เนื้อหาการอบรมไม่ตรงกับหัวข้อการบรรยาย
- อื่น ๆ

3. ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร
- นำความรู้เกี่ยวกับลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาเป็นต้นแบบพัฒนาตัวเองเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- นำความรู้เกี่ยวกับการตั้งค่านิยมในชีวิตการทำงาน มาตั้งค่านิยมชีวิตการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- นำความรู้เกี่ยวกับการวางแผน มาตั้งเป้าหมาย วางแผน และเขียนขั้นตอนการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามแผน อันเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เรามองการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีการรับมือกับปัญหาอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม

4. ข้อเสนอแนะในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรนี้ในครั้งต่อไป
- เป็นหลักสูตรที่ทางสำนักงาน ก.พ. เปิดให้ผู้สนใจเข้ารับการอบรมโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมทั้งมีเนื้อหาหลายเรื่องที่เปิดอบรม ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานรวมทั้งองค์กรต่อไป

5. ความพึงพอใจต่อการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. เอกสารแนบ

ใบวุฒิบัตร (Certificate)
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ลงชื่อ..... ผู้เข้าอบรม

(นายกรวิชัย ภาพอ่อนศรี)

ตำแหน่ง วิศวกร 5 โทร. 3467

วันที่ 95/06/9563

ส่วนที่ 2 รายงานสรุปการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

หลักสูตร การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน.....

สรุปรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

(ไม่เขียนเฉพาะหัวข้อ ควรมีการบรรยายสรุป)

..... แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ยอมย่อท้อและต้องการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอื่นที่ดีเลิศ พยายามปรับปรุงการทำงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ผู้กระทำจะรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกเสียใจและแสดงความรับผิดชอบเมื่องานล้มเหลว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีวินัยในตนเอง เป็นผู้ที่ทำงานเพื่องาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับปัญหา แก้ไขและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ และจะสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างถาวร.....

..... พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....

..... 1. ทำงานโดยมีเป้าหมาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดเป้าหมายสอดคล้องกับขีดความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่.....

..... 2. มีการวางแผน (วางแผน ดำเนินการ ประเมินผล) คาดหวังในความสำเร็จและยอมรับในความล้มเหลว.....

..... 3. ทำงานโดยคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์.....

..... 4. รู้สึกยินดีเมื่องานสำเร็จ และเสียใจเมื่องานล้มเหลว.....

..... 5. รับผิดชอบต่อผลของการกระทำของตัวเอง มีความศรัทธาในตนเอง.....

..... 6. ยอมรับและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ไข ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความสามารถของตนเอง.....

..... 7. ผลงานที่สำเร็จมีคุณภาพเป็นผลงานที่มีประโยชน์ถาวรในระยะยาว.....

..... การวางแผนงาน หากแบ่งตามระยะเวลา จะได้ 3 ระยะ คือ แผนระยะสั้น (ไม่เกิน 2 ปี) แผนระยะปานกลาง (2-5 ปี) และแผนระยะยาว (ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป) ลักษณะของการวางแผนที่ดี จะต้องมีความชัดเจนเด่นชัดและเข้าใจง่าย มีลักษณะยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เป็นแผนที่นำไปปฏิบัติใช้งานได้จริง และแผนมีความต่อเนื่อง ทันทสมัยอยู่เสมอ.....

..... ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ

..... 1. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ และยึดมั่นในจรรยาบรรณ

..... 2. ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ตรงไปตรงมา

..... 3. โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตกฎหมาย

..... 4. ไม่เลือกปฏิบัติ บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง

..... 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเสร็จตามกำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

..... จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญทั้งต่อบุคคลและต่อองค์กร เพราะถ้าคนเรา
ขาดแรงจูงใจก็จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ทำงานไปวัน ๆ โดยขาดการพัฒนาและการกำหนด
นวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ สำหรับองค์กรที่มีบุคลากรภายในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้
ผลงานทุก ๆ ด้านขององค์กรไม่มีคุณภาพ องค์กรไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ดังนั้น
เราควรเริ่มต้นจากตัวเราเองในการปรับทัศนคติของตัวเองให้เป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน
เพื่อให้ตัวเราสามารถตั้งเป้าหมายการทำงาน จัดกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ
และเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในหน้าที่ที่เรารับผิดชอบ เราต้องปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการ
ทำงานของเราเพื่อให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

รายงานข้อมูลสนับสนุนตามรายการ Competency

Competency: FCฝวส01: ทักษะการบริหารโครงการรถไฟฟ้า

กลุ่ม Competency: Functional Competency (2560)

รหัส:

รายละเอียด: มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า และสามารถติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จของโครงการฯ เปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดขึ้น พร้อมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนตรวจสอบโครงการโดยภาพรวมในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด

ระดับ Competency	รายละเอียด
1	<p>- อธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าตามนคร รูปแบบสัญญาและร่างสัญญาต่างๆ ของโครงการรถไฟฟ้าที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้ตามกรอบและแนวทางที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่สามารถอธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าได้</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p> <p>- อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการกรอก รฟม. ที่เกี่ยวข้องกับโครงการรถไฟฟ้าที่รับผิดชอบได้ภายใต้กรอบและแนวทางที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ไม่สามารถอธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าได้</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p> <p>- ช่วยติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ตามกรอบและแนวทางที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ช่วยติดต่อประสานงานได้สำเร็จ</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p>
2	<p>- ปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาหรือผู้รับเหมาที่รับผิดชอบโครงการรถไฟฟ้าได้อย่างราบรื่น</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์การปฏิบัติงานรถไฟฟ้าได้อย่างราบรื่น</p> <p>เครื่องมือประเมิน : O</p> <p>- ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าเป็นประจำทุกเดือน (Monthly) ในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์การประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าทุกเดือน</p> <p>เครื่องมือประเมิน : O</p> <p>- รวบรวม จัดทำข้อมูลและสรุปรายงานเกี่ยวกับโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูลรายงานเกี่ยวกับรถไฟฟ้า</p> <p>เครื่องมือประเมิน : D</p>
3	<p>- สอนงานเรื่องขั้นตอนและแนวทางการบริหารงานโครงการไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขต ระยะเวลาหรืองบประมาณ รวมถึงการเขียนโครงการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการสอนงาน</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p> <p>- แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า เพื่อให้โครงการสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการแก้ปัญหา</p> <p>เครื่องมือประเมิน : D</p> <p>- ติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จของโครงการฯ เปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดขึ้น</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการติดตามการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>เครื่องมือประเมิน : D</p>
4	<p>- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ให้คำปรึกษา</p> <p>เครื่องมือประเมิน : D</p> <p>- ตรวจสอบโครงการโดยภาพรวมในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการตรวจสอบโครงการโดยภาพรวม</p> <p>เครื่องมือประเมิน : O</p> <p>- เชื่อมโยง ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินโครงการในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการเชื่อมโยง ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ</p> <p>เครื่องมือประเมิน : O</p>
5	<p>- บูรณาการข้อมูลและดูภาพรวมของโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่วิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลและภาพรวมของโครงการ</p> <p>เครื่องมือประเมิน : O</p> <p>- ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและการใช้งบประมาณในการทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าเพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและแผนงานที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซนต์ความสำเร็จในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและการใช้งบประมาณ</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p> <p>- เป็นตัวแทนขององค์กรหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่นในการบริหารงานโครงการรถไฟฟ้าให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและแผนงานที่กำหนด</p> <p>เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการเป็นตัวแทนให้คำปรึกษา</p> <p>เครื่องมือประเมิน : P</p>

Company Name

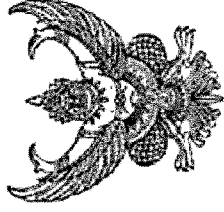
รายงานข้อมูลสนับสนุนตามรายการ Competency

ประวัติการวางแผนพัฒนา (IDP)

ช่วงเวลา	หลักสูตร	วันที่สิ้นสุดการเรียนรู้
----------	----------	--------------------------

ประวัติการประเมินผล

ช่วงเวลา	ระดับที่คาดหวัง	ค่าที่เกิดขึ้นจริง	ค่าความแตกต่าง
ประเมินสมรรถนะประจำปี 2562	2	5.00	3.00



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นายกรวิทย์ กาพอ่อนศรี

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)
หมวดการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (Core Competency Development)
การมุ่งผลสัมฤทธิ์

วิชา การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ในการทำงาน

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563



(ม.อ.ไพรัชกร ใจกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน