



รายงานสรุปผลการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ที่ ผอส34/80 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2563

เลขที่.....^{ผอส} 3613
วันที่ 30 ก.ค. 2563
เวลา..... 19:24
Code File.....

เรียน ผอ.ฟทบ. ผ่าน ผอ.ผอส. ผ่าน ผอ.กฟค. ผ่าน ทน.คก.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม)

1. ข้าพเจ้า..... นายนนทวัฒน์ วรรณคำ.....
ตำแหน่ง..... วิศวกร 5.....สังกัด (แผนก/กอง/ฝ่าย)..... คก.กฟค.ผอส.
ได้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หลักสูตร การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ
ทำงาน สอดคล้องกับสมรรถนะ (MC/FC/TC)..... FC ผอส 01..... ดั้งแนบ
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
.....เนื้อหาที่ได้จากการอบรมเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้สามารถยอมรับขั้นตอนและ
กระบวนการการทำงานใหม่ๆ.....ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ได้ออกมาดีคุณภาพ.....อีกทั้งทำให้ผู้
อบรมมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ที่จะพบเจอในการทำงานเพื่อให้งานเสร็จ
คล่องไปถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ข้อเสนอแนะในการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาตามหลักสูตรนี้ในครั้งต่อไป
.....สนับสนุนให้ส่งพนักงานเข้าร่วมอบรมเพื่อให้พนักงานในองค์กรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานจะช่วย
ส่งผลดีต่อตัวพนักงานและองค์กรด้วย
5. ความพึงพอใจต่อการดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
6. เอกสารแนบ
- ใบวุฒิบัตร (Certificate)
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ลงชื่อ.....ผู้เข้าอบรม
(นางสาวทัศนีย์ วรรัตนคำ)
ตำแหน่ง วิศวกร 5 โทร. 3464
วันที่ 30/7/2563

ส่วนที่ 2 รายงานสรุปการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

หลักสูตร การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

สรุปรายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร

(ไม่เขียนเฉพาะหัวข้อ ควรมีการบรรยายสรุป)

ความสำคัญของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

..... คือ ความต้องการความสำเร็จในการทำงานโดยสามารถทำงานได้ผลตามเป้าหมายและผลงานมีค่าสูงสุด

ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

..... คือ ความต้องการของบุคคลในอันที่จะฝ่าฟันอุปสรรคโดยไม่ยอมย่อท้อและต้องการงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอื่นที่ดีเลิศ พยายามปรับปรุงการทำงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ผู้กระทำจะรู้สึกสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความรู้สึกเสียใจและแสดงความรับผิดชอบเมื่องานล้มเหลว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีวินัยในตนเองเป็นผู้ทำงานเพื่องาน มีความรับผิดชอบ ยอมรับปัญหา แก้ไขและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ และจะสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างถาวร

การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

..... คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานให้สำเร็จได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยจะต้องมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้การเปิดใจยอมรับขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานใหม่ๆ ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือเกิดปัญหาในการทำงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบไม่ย่อท้อต่อการแก้ไขข้อผิดพลาดหรือการขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งนี้ การทำงานที่สัมฤทธิ์ผลที่ดั่งนั้น และต้องมีลักษณะเป็นการทำงานที่เกิดผลสำเร็จและมีประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวด้วย

การวางแผนทำงานที่ดี สามารถแบ่งได้ 3 ระยะได้แก่

..... 1. แผนระยะสั้น ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี

..... 2. แผนระยะปานกลาง ระยะเวลา 2-5 ปี

..... 3. แผนระยะยาว ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ทั้งนี้ แผนที่วางไว้ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ และต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ

- 1. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ และยึดมั่นในจรรยาบรรณ
- 2. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ตรงไปตรงมา
- 3. โปร่งใส ตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตกฎหมาย
- 4. ไม่เลือกปฏิบัติ บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็วและถูกต้อง
- 5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำงานเสร็จตามกำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกๆ ส่วนทั้งตัวบุคคลและองค์กร เพราะถ้าเราขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลงานที่ได้ออกมาจะไม่ได้เป็นผลงานที่มีคุณภาพสูงสุด จะเกิดทำงานให้ผ่านไปวันๆ ซึ่งองค์กรที่มีบุคลากรที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นองค์กรที่ไม่มีคุณภาพ ขาดการพัฒนา หรือ พัฒนาช้า องค์กรจะไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ฉะนั้นเราควรปรับทัศนคติเพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ตั้งเป้าหมายการทำงาน จัดกระบวนการเพื่อให้งานที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวเราเองและองค์กร

Company Name

รายงานข้อมูลสนับสนุนตามรายการ Competency

Competency: FCผ่าส01: ทักษะการบริหารโครงการรถไฟฟ้า

กลุ่ม Competency: Functional Competency (2560)

รหัส:

รายละเอียด: มีความสามารถในการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า และสามารถติดตามการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จของโครงการฯ เปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดขึ้น พร้อมทั้งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนตรวจสอบโครงการโดยภาพรวมในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด

ระดับ Competency	รายละเอียด
1	<ul style="list-style-type: none"> - อธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าตามทวนรูปแบบสัญญาและร่างสัญญาต่างๆ ของโครงการรถไฟฟ้าที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้ตามกรอบและแนวทางที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่สามารถอธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าได้ เครื่องมือประเมิน : P - อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการกิจ รพม. ที่เกี่ยวข้องกับโครงการรถไฟฟ้าที่รับผิดชอบได้ภายใต้กรอบและแนวทางที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ไม่สามารถอธิบายข้อมูลและรายละเอียดของรถไฟฟ้าได้ เครื่องมือประเมิน : P - ช่วยติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ตามกรอบและแนวทางที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ช่วยติดต่อประสานงานได้สำเร็จ เครื่องมือประเมิน : P
2	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงานร่วมกับที่ปรึกษาหรือผู้รับเหมาที่รับผิดชอบโครงการรถไฟฟ้าได้อย่างราบรื่น เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์การปฏิบัติงานรถไฟฟ้าได้อย่างราบรื่น เครื่องมือประเมิน : O - ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าเป็นประจำทุกเดือน (Monthly) ในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์การประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าทุกเดือน เครื่องมือประเมิน : O - รวบรวม จัดทำข้อมูลและสรุปรายงานเกี่ยวกับโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการรวบรวมข้อมูลรายงานที่เกี่ยวกับรถไฟฟ้า เครื่องมือประเมิน : D
3	<ul style="list-style-type: none"> - สอนงานเรื่องขั้นตอนและแนวทางการบริหารงานโครงการไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขต ระยะเวลาหรืองบประมาณ รวมถึงการเขียนโครงการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการสอนงาน เครื่องมือประเมิน : P - แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนินโครงการรถไฟฟ้า เพื่อให้โครงการสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการแก้ปัญหา เครื่องมือประเมิน : D - ติดตามการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จของโครงการฯ เปรียบเทียบกับแผนงานที่กำหนดขึ้น เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานโครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด เครื่องมือประเมิน : D
4	<ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการรถไฟฟ้าในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งที่ให้คำปรึกษา เครื่องมือประเมิน : D - ตรวจสอบโครงการโดยภาพรวมในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการตรวจสอบโครงการโดยภาพรวม เครื่องมือประเมิน : O - เชื่อมโยง ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานโครงการในส่วนที่ฝ่ายวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการเชื่อมโยง ปรับปรุงและพัฒนาโครงการ เครื่องมือประเมิน : O
5	<ul style="list-style-type: none"> - บูรณาการข้อมูลและดูภาพรวมของโครงการรถไฟฟ้าในส่วนงานที่วิศวกรรมและสถาปัตยกรรมรับผิดชอบ เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการบูรณาการข้อมูลและภาพรวมของโครงการ เครื่องมือประเมิน : O - ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและการใช้งบประมาณในการทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับรถไฟฟ้าเพื่อให้โครงการประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและแผนงานที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จในการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและการใช้งบประมาณ เครื่องมือประเมิน : P - เป็นตัวแทนขององค์กรหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้อื่นในการบริหารงานโครงการรถไฟฟ้าให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามมาตรฐานและแผนงานที่กำหนด เกณฑ์การวัดผล : จำนวนครั้งในการเป็นตัวแทนให้คำปรึกษา เครื่องมือประเมิน : P

Company Name

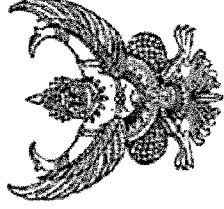
รายงานข้อมูลสนับสนุนตามรายการ Competency

ประวัติการวางแผนพัฒนา (IDP)

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

ประวัติการประเมินผล

ช่วงเวลา	ระดับที่คาดหวัง	ค่าที่เกิดขึ้นจริง	ค่าความแตกต่าง
ประเมินสมรรถนะประจำปี 2562	2	4.00	2.00



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นายณนทวัฒน์ วรรณคำ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (Core Competency Development)

การมุ่งพลสัมฤทธิ์

วิชา การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ในการทำงาน

(ระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563



(ม.จ.พิรภากร เทวกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน