

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่  
ชลอน้ำ ( แก้มลิง )

จัดทำโดย นาย กุ๊วรงค์ ถาวร

ตำแหน่ง วิศวกรโยธาชำนาญการ

สังกัด กองพัฒนาระบบหลัก สำนักการระบายน้ำ

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๑๙  
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗





## ๑. ชื่อเรื่อง การพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง )

### ๒. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานคร มีสิ่งแวดล้อมด้านการระบายน้ำและการจัดการคุณภาพน้ำที่ดี ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง มุ่งสู่ความเป็นมหานครที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

สำนักการระบายน้ำ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และการดำเนินการจัดการคุณภาพน้ำ และที่ผ่านมาสามารถดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม อันมีสาเหตุจากน้ำฝน น้ำหลาก และน้ำหนุน โดยสามารถแก้ไขปัญหาน้ำท่วมถนนสายหลัก (กรณีฝนตกต่อเนื่อง ๑ ชั่วโมง ปริมาณฝนตกไม่เกิน ๖๐ มิลลิเมตร) โดยใช้เวลาเฉลี่ยประมาณ ๒ ชั่วโมง ๑๓.๖๓ นาที และสามารถป้องกันน้ำท่วมอันมีสาเหตุจากน้ำหลากและน้ำทะเลหนุนสูง โดยการก่อสร้างคันป้องกันน้ำท่วมด้านตะวันออกตามแนวพระราชดำริ ป้องกันน้ำไหลบ่าจากพื้นที่ด้านเหนือและด้านตะวันออก ได้ที่ระดับ +๒.๐๐ ม.รทก. และก่อสร้างแนวป้องกันน้ำท่วมริมแม่น้ำเจ้าพระยา คลองบางกอกน้อย และคลองมหาสวัสดิ์ ป้องกันน้ำจากแม่น้ำเจ้าพระยาได้ที่ระดับ +๒.๕๐๐ ม.รทก. โดยใช้ค่าระดับน้ำสูงสุด ในแม่น้ำเจ้าพระยาที่เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ระดับความสูง +๒.๒๗๐ ม.รทก. เป็นเกณฑ์ในการออกแบบและคันป้องกันน้ำท่วมริมแม่น้ำเจ้าพระยา สามารถรองรับปริมาณน้ำหลากได้ประมาณ ๓,๐๐๐ – ๓,๕๐๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที

จากวิกฤตการณ์น้ำท่วม ในปี ๒๕๕๔ ปริมาณน้ำหลากจากพื้นที่ตอนบนมีปริมาณสูงขึ้น ๕,๙๔๕ ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที ทำให้ระดับน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ค่าสูงสุดถึง +๒.๕๓๐ ม.รทก. (ตุลาคม ๒๕๕๔) ซึ่งมีปริมาณเกินกว่าขีดความสามารถของระบบป้องกันน้ำท่วมที่ออกแบบไว้ จะรับรองได้ ทำให้กรุงเทพมหานครประสบปัญหาน้ำท่วม

สภาพแวดล้อมในระบบนิเวศระดับโลกถูกทำลาย จากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลก โดยธรรมชาติและการกระทำของมนุษย์ อย่างรุนแรงที่มีความสัมพันธ์กันทั้งในระดับชุมชนท้องถิ่น ประเทศ ภูมิภาค และโลกปรากฏการณ์ภัยธรรมชาติในหลายพื้นที่ทำให้ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการทบทวนพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะประเทศไทยและกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ประสบมหาอุทกภัยในปี ๒๕๕๔ สภาพแวดล้อมของเมืองเสียหายอย่างมากใน วงกว้าง ส่งผลให้กรุงเทพมหานครได้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของกรุงเทพมหานคร แบบบูรณาการ ซึ่งต้องพัฒนาระบบการอยู่อาศัยอย่างร่วมกันของสิ่งมีชีวิต และการปลูกสร้างต่างๆที่ต้องสอดคล้องกับสภาพธรรมชาติ ในระบบนิเวศทั้งในและนอกพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ดังนั้น ในปี ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ กรุงเทพมหานครจะมุ่งฟื้นฟูและพัฒนาสภาพแวดล้อมของเมืองให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองกรุงเทพมหานคร สู่เมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน ในขณะที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจ การเรียนรู้ และวัฒนธรรมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นอกจากนั้นยังมุ่งสร้างความร่วมมือกับประชาชน ลดขยะมูลฝอย มลพิษทั้งทางอากาศ น้ำ และเสียง รวมทั้งส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัดคุ้มค่า ตลอดจนเร่งให้เกิดการพัฒนาพลังงานทางเลือก เพื่อลดภาวะโลกร้อนและปลูกต้นไม้ยืนต้น เพื่อความร่มรื่นของเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

จากการตรวจสอบสภาพปัจจุบันสำนักการระบายน้ำ เปิดรับบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรที่โอนย้าย ลาออก และเกษียณอายุราชการ และที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้ หลาย

ตำแหน่งว่างลงหรือผู้ที่มาทดแทนขาดความรู้ ความสามารถ และความพร้อม ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) ทำให้เกิดผลกระทบต่อภารกิจของหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพไม่สอดคล้องแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ของ สำนักงานการระบายนํ้า

ดังนั้น สำนักงานการระบายนํ้า ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและการระบายนํ้า จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมและบุคลากรที่มาทดแทน ให้มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญ ในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ แนวความคิดและวิธีการทำงาน ใหม่ๆในการดำเนินการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### ๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ ให้บุคลากรใหม่ที่ได้รับการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ ได้มีแนวความคิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๔. เป้าหมาย

บุคลากรใหม่ได้รับความรู้ความเข้าใจ และมีความชำนาญถึงขั้นตอน วิธีการต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เกิดทักษะฝีมือ ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน การจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง )

### ๕. ปัจจัยความสำเร็จ

เพื่อให้การจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) เป็นไปตามภารกิจ และบรรลุตามเป้าหมาย ผู้จัดทำรายงานฯ ได้นำ Swot Analysis มาใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์หน่วยงานเพื่อหาปัจจัยความสำเร็จ โดยวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังนี้

| ปัจจัยภายใน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ปัจจัยภายนอก                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>จุดแข็ง (Strengths)</u></p> <p>๑. โครงสร้างขององค์กร มีการระบุนำงานหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ครอบคลุมกับภารกิจของกองพัฒนาระบบหลัก สำนักงานการระบายนํ้า</p> <p>๒. ระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงานและระดับชำนาญการ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันรวมทั้งบุคลากรในหน่วยงาน มีการถ่ายทอดองค์ความรู้</p> | <p><u>โอกาส (Opportunities)</u></p> <p>๑. กรุงเทพมหานครมีนโยบายการบริหารราชการที่ชัดเจน โดยได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๗ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากรุงเทพมหานครให้เป็นมหานครแห่งสิ่งแวดล้อม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบป้องกันน้ำท่วมและการระบายนํ้า</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>วิชาการ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน</p> <p>๓. บุคลากรระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ในงานที่ทำ สามารถถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้</p> <p>๔. บุคลากรของหน่วยงานให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการพัฒนาศักยภาพ ตนเองและเพื่อนร่วมงาน โดยให้ความสำคัญบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติการ และความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง บุคลากรของหน่วยงาน</p>                                                                                                                                            | <p>กลยุทธ์หลัก</p> <p>๑. สร้างและปรับปรุงระบบป้องกันน้ำท่วม ครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร</p> <p>๒. เพิ่มขีดความสามารถระบายน้ำใน คลองสายหลัก</p> <p>๓. เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการน้ำโดยใช้พื้นที่ชะลอน้ำ</p> <p>จากการเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกัน น้ำท่วมและการระบายน้ำ ทำให้การดำเนินการ พื้นที่ฟู และพัฒนาสภาพแวดล้อมของเมืองให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการพัฒนาเมืองสู่ เมืองหน้าอยู่อย่างยั่งยืน ทำให้ประชาชนเมืองมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>๒. กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากร โดยมีแผนการพัฒนาบุคลากร และมี หน่วยงานพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานคร โดยตรง</p> |
| <p><u>จุดอ่อน (Weakness)</u></p> <p>๑. ด้านบุคลากร บุคลากรภายในหน่วยงาน ปัจจุบันมีการโอนย้าย ลาออก และเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นทำให้ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์โดยบุคลากรใหม่ที่มาทดแทน ขาด ความรู้ ความสามารถ และความพร้อม ประสบการณ์ ในการปฏิบัติ งานจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) ทำให้เกิดผลกระทบต่อการกิจ ส่งผล ให้การจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้</p> <p>๒. ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากร จากการขาดบุคลากรดังกล่าว ทำให้หน่วยงานเกิด ปัญหาการทดแทนบุคลากร ที่มีองค์ความรู้ ทักษะ ฝีมือ และความเชี่ยวชาญในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานตามภารกิจที่ตั้งไว้</p> | <p><u>อุปสรรค (Threats)</u></p> <p>๑. งบประมาณในการดำเนินการ ของ กรุงเทพมหานคร ต้องดำเนินการให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุด และเนื่องจากมีอยู่อย่างจำกัด จึง จำเป็นต้องพิจารณาการใช้งบประมาณอย่าง รอบคอบและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลทำให้ งาน โครงการเกิดปัญหาเป็นอย่างมาก</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

จากการวิเคราะห์ Swot Analysis จะพบว่าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็งและโอกาส คือ องค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ครอบคลุมกับภารกิจของหน่วยงาน คนในองค์กรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน บุคลากรในหน่วยงานที่อยู่ในระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ มี

ความรู้ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ รวมทั้งให้ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาศักยภาพ ตนเองและเพื่อนร่วมงาน และกรุงเทพมหานครมีนโยบายการบริหารราชการที่ชัดเจน

สำหรับปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรค คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการลาออก โอน ย้าย และเลื่อนตำแหน่ง จึงทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในงาน รวมทั้งบุคลากรที่เข้ามาใหม่ยังไม่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์งานในหน้าที่อย่างเพียงพอ ในขณะที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้การทำงานเป็นไปตามตัวชี้วัด เมื่อหน่วยงานขาดบุคลากร บุคลากรที่เข้ามาใหม่ยังขาดความรู้ และประสบการณ์จึงส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด งบประมาณของกรุงเทพมหานครมีจำกัด ทำให้ส่งผลทำให้งาน โครงการเกิดปัญหาเป็นอย่างมาก

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จที่ผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) ดังนี้

#### ๑. บุคลากร

- บุคลากรเดิมที่มีความรู้ ทักษะ งานในหน้าที่และพร้อมที่จะเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับบุคลากรใหม่

- บุคลากรที่เข้ามาใหม่เปิดใจและให้ความร่วมมือในการรับฟังการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากวิทยากร (บุคลากรเดิม)

- ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง )

๒. เงิน งบประมาณ กรุงเทพมหานครต้องมียกงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการ

๓. วัสดุอุปกรณ์ มีวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอและมีคุณภาพเอื้อต่อการดำเนินงาน

๔. การจัดการ มีวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

## ๖ การกิจที่ดำเนินการ

ในการดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) ผู้จัดทำรายงานได้แบ่งภารกิจดำเนินการออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ขั้นเตรียมการ

ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๓ ขั้นติดตามประเมินผล

๖.๑ ขั้นเตรียมการ มีดังนี้

๖.๑.๑ ศึกษา วิเคราะห์ และระบุความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ ( แก้มลิง ) โดยศึกษาจากการวิเคราะห์องค์กร โดยใช้ Swot จะเห็นได้ว่า

๑) หน่วยงานมีปัญหาด้านบุคลากรที่เข้ามาใหม่ขาดความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญในงาน ส่งผลกระทบต่อส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด แต่ในขณะที่หน่วยงานมีบุคลากรระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษที่มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญงานในหน้าที่สามารถถ่ายทอดความรู้ในงานให้กับบุคลากรใหม่ได้ อีกทั้งคนในหน่วยงานมีความพร้อมและรับการพัฒนาศักยภาพ

ของตนเอง ดังนั้น ผู้จัดทำรายงานฯ จึงได้เกิดแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน่วยงานเป็นวิทยากรให้ความรู้

๒) สํารวจจํานวนบุคลากรใหม่ ผู้ปฏิบัติการของหน่วยงานระดับวิศวกรโยธา ปฏิบัติการ ระดับนายช่างโยธาปฏิบัติงานที่เป็นบุคลากรใหม่

๓) สํารวจบุคลากรระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ ของหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับบุคลากรใหม่ ได้อย่างครบถ้วน ทุกขั้นตอนวิธีการ และจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน จนสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) กำหนดเนื้อหาการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย

- การจัดทำแผนงาน การปฏิบัติงานในการเตรียมการจัดทำพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง)

- การศึกษา วิเคราะห์ ในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง)

- การศึกษาสำรวจพื้นที่ ภูมิประเทศและหาระดับในพื้นที่และบริเวณใกล้เคียงอื่นๆ

- การศึกษาออกแบบโครงสร้าง และการประมาณราคา

- การศึกษาการจัดสรรงบประมาณและการขออนุมัติ ในการดำเนินการ

๕) จัดทำแผน/โครงการฝึกอบรม โดยบรรยายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่างๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม และประมาณการค่าใช้จ่าย

๖) นำเสนอแผน/โครงการฝึกอบรม ต่อผู้บริหารเพื่อขออนุมัติเห็นชอบดำเนินการ

๖.๒ ขั้นดำเนินการ

จะดำเนินการตามแผน/โครงการฝึกอบรมที่ได้รับอนุมัติ

๖.๓ ประเมินผลการฝึกอบรม

เป็นการวัดประเมินผลการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร ในการจัดหาพื้นที่ชะลอน้ำ (แก้มลิง) เป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด โดยการประเมินผลครั้งเดียวหลังสิ้นสุดการอบรมพัฒนาองค์ความรู้บุคลากร

## ๗. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑. ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และระดับผู้อำนวยการกอง พิจารณา ให้ความเห็นชอบในการดำเนินการ

๒. ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับวิศวกรโยธาชํานาญการที่มีองค์ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ ที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ แก่บุคลากรใหม่

๓. ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับวิศวกรโยธาปฏิบัติการที่เป็นบุคลากรใหม่

๔. ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ระดับนายช่างโยธาปฏิบัติงานที่เป็นบุคลากรใหม่

## ๘. ระยะเวลาดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการรวม ๖ เดือน โดยดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗ – กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

#### ๙. แนวทางการประเมินผล

การพัฒนาองค์ความรู้ บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชลอน้ำ ( แก้มลิง ) มีการประเมินผล รายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ระดับวิศวกรโยธาปฏิบัติการที่ผ่านการพิจารณาองค์ความรู้ บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชลอน้ำ ( แก้มลิง )

๒. ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ระดับนายช่างโยธาปฏิบัติงานที่ผ่านการพิจารณาองค์ความรู้ บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชลอน้ำ ( แก้มลิง )

วิธีการ

๑. ใช้แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ระดับวิศวกรโยธาปฏิบัติการและระดับนายช่างโยธาปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารโครงการ กองพัฒนาระบบหลัก

๒. ใช้แบบทดสอบประเมินผลของเจ้าหน้าที่ระดับวิศวกรโยธาปฏิบัติการและระดับ นายช่างโยธาปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารโครงการ กองพัฒนาระบบหลัก

๓. ใช้บันทึกการเรียนรู้ ( LEARNING LOG ) ของเจ้าหน้าที่ระดับวิศวกรโยธาปฏิบัติการ และระดับนายช่างโยธาปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริหารโครงการ กองพัฒนาระบบหลัก ที่รับการอบรมพัฒนา องค์ความรู้ บุคลากรในการจัดหาพื้นที่ชลอน้ำ ( แก้มลิง )

#### ๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการขอความร่วมมือให้ภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่ว่างเป็นพื้นที่ชลอน้ำ (แก้มลิง) เพิ่มเติมจากของภาครัฐที่มีพื้นที่ชลอน้ำ (แก้มลิง) อย่างจำกัด

๒. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ควรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาและเห็นความสำคัญในการจัดหาพื้นที่ชลอน้ำ (แก้มลิง) และอื่นๆ โดยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการร่วมมือ และเป็นการระดมความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ให้ได้ตามนโยบายและแผน อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

แผนผัง Mind Map

