



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล

(Individual Study)

เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท

จัดทำโดย นายพิสิฐ ศรีวรานันท์

รหัส 93062

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2564

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)



เรื่อง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท

จัดทำโดย นายพิสิฐ ศรีวรรณนท์

รหัส 93062

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2564

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

.....
(นางระรินทิพย์ ศีโรรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(นายอาทิตย์ วุฒิกะโร)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างทางและสะพาน และบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงสายรองที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ โดยมีถนนในความรับผิดชอบมากกว่า 47,700 กิโลเมตร จำนวนสะพานมากกว่า 8,000 แห่ง มีหน่วยงานปฏิบัติในภูมิภาค 18 สำนักงานทางหลวงชนบท (สทช.) 76 แขวงทางหลวงชนบท (ขทช.) 104 หมวดบำรุงทางหลวงชนบท (บทช.) ได้รับการจัดสรรงบประมาณมากกว่า 48,000 ล้านบาทต่อปีในการบริหารจัดการ ดูแลทรัพย์สิน โครงข่ายทางและพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ในการบริการให้ประชาชนใช้งานทางหลวงชนบทได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

จากการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส Covid – 19 ที่มีผลกระทบต่อกรมทางหลวงชนบท ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์กร และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและเขตพื้นที่ปฏิบัติงานมีมาก การเข้าสู่วัยเกษียณอายุของข้าราชการที่เพิ่มมากขึ้นแต่ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีทำให้คนไม่สอดคล้องกับงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการแบบเดิมขาดประสิทธิภาพไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาได้อย่าง ตรงจุด และรวดเร็ว

ผู้ศึกษาจึงได้เสนอหัวข้อการศึกษา เรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท โดยได้นำนโยบายที่เกี่ยวข้อง แนวคิดต่างๆ ศักยภาพสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก นำมาทำการวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ของกรมทางหลวงชนบทตามหลักของ SWOT Analysis และสร้างกลยุทธ์จาก TOWS Matrix ทำให้ได้กลยุทธ์และแนวทางที่นำไปสู่การบริหารและปรับปรุงการทำงาน ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท โดย 1. การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาทางหลวงชนบทและยกระดับมาตรฐานทางให้มีความมั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย 2. พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพบุคลากร 3. การอาศัยกลไกจากเครือข่ายภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดการบูรณาการของหน่วยงานภายในของกรมทางหลวงชนบท และ 4. การเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมภาคประชาชน โดยการบริหารได้กำหนดแผนปฏิบัติไว้ 2 แผนงาน คือ แผนงานที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของสำนักงานทางหลวงชนบททุกหน่วย (จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา 5 ปี) และแผนงานที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอบรมเชิงปฏิบัติการ (จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา 2 ปี) โดยผ่านการทำงานบูรณาการร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน โดยผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จะได้ผลงานที่มีความถูกต้องแม่นยำ ประหยัดทรัพยากร ลดระยะเวลาการทำงาน ทั้งมีความรวดเร็วและประหยัดในการใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่า ถนนมีความปลอดภัย มั่นคง แข็งแรง ใช้งานได้ยาวนาน

การดำเนินการตามแผนงานดังกล่าว จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนที่ดีและขับเคลื่อนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร ผู้ที่ดำเนินการจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ของโครงการที่จัดทำนี้ โดยจะต้องมีความรู้ด้านวิชาการในวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรต่างๆ ทักษะในการสื่อสารที่ดี ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำข้อเสนอไปสู่การปฏิบัติได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมและนำองค์กรไปสู่วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการร่วมคิดร่วมทำ ด้วยความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง อย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนากรมทางหลวงชนบทสู่องค์กรแห่งความเป็น **Smart Organization**

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study : IS) เป็นส่วนหนึ่งของการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 93 วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.ประจำปี 2564 เป็นการสร้างประสบการณ์ในการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดยุทธศาสตร์วางกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เป็นการบูรณาการข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายใน โดยการนำองค์ความรู้ทั้งหมดที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดทำรายงานในครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความรู้ แนวคิด วิธีการ จากอาจารย์ ระรินทิพย์ ศิโรรัตน์ อาจารย์ชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ และอาจารย์อาทิตย์ วุฒิกะโร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจนส่งผลให้รายงานฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมทางหลวงชนบท ที่ให้การสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจนนำไปสู่การทำรายงานฉบับนี้ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่ช่วยในการประสานงานอย่างแข็งขันดีมาก ส่งผลให้รายงานฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงขอแสดงความขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ ที่นี้

พิสิฐ ศรีวรานันท์

11 มิถุนายน 2564

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	1
1.2 ตำแหน่งของรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	8
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	9
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	11
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	11
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	14
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	24
3. แผนพัฒนาตนเอง	27
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	27
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	31
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	36
บรรณานุกรม	37
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	38

สารบัญตาราง

ตารางที่ 2.1.1-1 แสดงงบประมาณกับจำนวนข้าราชการของกรมทางหลวงชนบท (ปี พ.ศ.2560 – 2564)	12
ตารางที่ 2.1.2-1 ภารกิจหลัก หน้าที่ของ สทช., ขทช., และ บทช.	13
ตารางที่ 2.2.2.4-1 SWOT Analysis	18
ตารางที่ 2.2.2.4-2 TOWS Matrix	20
ตารางที่ 2.2.3-1 แผนปฏิบัติการ	22

สารบัญภาพ

ภาพที่ 2.2.2.2-1	ขั้นตอนการใช้เทคโนโลยีด้านการสำรวจภูมิประเทศ	16
ภาพที่ 2.2.2.2-2	เทคโนโลยีด้านการสำรวจดิน	16
ภาพที่ 2.2.2.2-3	เทคโนโลยีโปรแกรมวิเคราะห์ห่ออกแบบ	17

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 ประเด็นการศึกษา

“การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท”

2.1.1 ปัญหาความท้าทายหรือการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยรัฐบาลมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564 กระทรวงคมนาคมมีแผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม พ.ศ.2560 – 2564 และกรมทางหลวงชนบทมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากกรมทางหลวงชนบท พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อสนับสนุนการนำยุทธศาสตร์และแผนต่างๆสู่การปฏิบัติ แต่ในปัจจุบันกรมทางหลวงชนบทได้เผชิญการเปลี่ยนแปลงภายในที่สำคัญที่เกิดขึ้น นั่นคือการมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและเขตพื้นที่ปฏิบัติงาน ขาดการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการที่ในอนาคตจะมีบุคลากรเกษียณเพิ่มขึ้นและเหลือคนทำงานน้อยลงในขณะที่ปริมาณงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพิ่มขึ้นทุกปีซึ่งทำให้ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับปริมาณคนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานลดลง

กรมทางหลวงชนบท มีโครงข่ายทางหลวงชนบทในความรับผิดชอบ ระยะทางประมาณ 47,700 กิโลเมตร มีสะพานที่ต้องดูแลมากกว่า 8,000 แห่ง มีหน่วยดำเนินการด้านปฏิบัติการในพื้นที่ส่วนภูมิภาค แบ่งเป็นสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 1 – 18 (สทช.ที่ 1 – 18) แขวงทางหลวงชนบท (ขทช.)จำนวน 76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร หมวดยบำรุงทางหลวงชนบท (บทช.) จำนวน 104 หมวดยบำรุงทางหลวงชนบทมีประมาณ 1,600 คน งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีมากกว่า 48,000 ล้านบาท ซึ่งงบประมาณที่ได้รับเมื่อเทียบกับคนอยู่ในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง **ดังในตารางที่ 2.1.1-1** และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ด้วยภารกิจด้านบำรุงรักษาถนนที่มีอยู่เดิมและงานโครงการก่อสร้างใหม่ที่เพิ่มขึ้นมาตลอดทุกปี จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยวิธีการแบบเดิมขาดประสิทธิภาพ เพราะต้องเร่งการทำงานให้ทันตามแผนงานการใช้จ่ายงบประมาณตามที่กรมกำหนด เช่น การเก็บข้อมูลภาคสนามไม่ครบถ้วน ไม่มีเวลาศึกษาเชิงลึกในขั้นตอนการคิด

วิเคราะห์ จึงไม่ได้รูปแบบงานที่ตรงตามสภาพจริง การกำกับ ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบ ไม่ครบถ้วนตามข้อกำหนด ทำให้คุณภาพงานลดลงส่งผลให้ถนน**บางส่วน**เกิดความเสียหายเร็วกว่าเวลาอันควร ผลกระทบที่ตามมาคือประชาชนผู้สัญจรไม่ได้รับความสะดวก ไม่ปลอดภัย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายผู้ใช้ทางทั้งน้ำมันเชื้อเพลิงและการสึกหรอของเครื่องยนต์ หากความเสียหายเกิดขึ้นมากจนมีการร้องเรียนบน Social Network ด้วย Social Media ที่ประชาชนทั่วไปเห็นและรับทราบอย่างรวดเร็วหน่วยงานก็จะเสียภาพลักษณ์

ตารางที่ 2.1.1-1 แสดงงบประมาณกับจำนวนข้าราชการของกรมทางหลวงชนบท (ปี พ.ศ.2560 – 2564)

ปี	งบประมาณ (ลบ.)	ข้าราชการ (คน)	งบประมาณ/คน (ลบ.)
2560	46,214	1,653	27.90
2561	46,335	1,721	26.92
2562	46,786	1,689	27.70
2563	47,472	1,651	28.75
2564	48,789	1,640	29.74

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงเป็นความท้าทายที่จะต้องมีการพัฒนาวิธีการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เท่าทัน เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นให้บรรลุประสิทธิผล จึงต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยสนับสนุนการทำงาน

2.1.2 ปัญหาที่ผ่านมา แนวโน้มของปัญหาในอนาคตและผลกระทบที่เกิดขึ้น

การบริหารงานของสำนักงานทางหลวงชนบท (สทช.) และแขวงทางหลวงชนบท (ขทช.) มีภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายมีดังนี้ สทช. มีภารกิจด้านงานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง ใช้งานจ้างเหมาและงานดำเนินการเอง และกำกับติดตาม ควบคุม ขทช. , ขทช. มีภารกิจด้านงานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง ที่เป็นงานจ้างเหมาและงานบำรุงรักษา และกำกับติดตาม ควบคุม บทช. , บทช. มีภารกิจด้านงานบำรุงรักษา **ดังแสดงในตารางที่ 2.1.2-1**

ตารางที่ 2.1.2-1 ภารกิจหลัก หน้าที่ของ สทช., ขทช. และ บทช.

หน่วย งาน	สำรวจ ออกแบบ และก่อสร้าง	บำรุง รักษา	งาน ตรวจสอบ วิเคราะห์	ด้านช่าง	เก็บข้อมูล จราจร	บังคับใช้ พรบ. ทาง หลวง	กำกับ หน่วย	อปท.	ตรวจคืนค่า ประกันทุกๆ 3 เดือน
สทช.	✓		✓	✓	✓		ขทช.	✓	✓
ขทช.	✓	✓	✓	✓		✓	บทช.		✓
บทช.		✓				✓			

โดยภารกิจหลักด้านวิศวกรรมงานทางและสะพานที่เป็นต้นน้ำ ซึ่งต้องดำเนินการเริ่มแรกก่อนทุกประเภทงาน คือ งานสำรวจข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ ออกแบบ เพื่อจัดทำแบบก่อสร้างและประมาณราคาที่จะนำไปใช้จัดซื้อจัดจ้าง ขั้นตอนการสำรวจ ออกแบบ ถือว่าสำคัญมาก การจะให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้น ข้อมูลจะต้องละเอียดครบถ้วนเพียงพอที่จะนำไปใช้วิเคราะห์ออกแบบตรงตามสภาพจริงให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์

2.1.2.1 ปัญหาที่ผ่านมา ของถนนที่เสียหายเกิดจากหลายสาเหตุ ความเสียหายที่เกิดจากการใช้งานตามปกติตลอดอายุที่ออกแบบไว้ก็จะดำเนินการซ่อมบำรุงตามหลักการทางวิศวกรรม แต่มีถนนที่เสียหายก่อนเวลาอันควร แม้มีการซ่อมแซมแล้วก็ยังเกิดความเสียหายอีกจนต้องซ่อมซ้ำซาก โดยเฉพาะถนนที่อยู่ในพื้นที่ดินอ่อน ถนนริมคลอง ถนนในพื้นที่ภูเขา ผลนี้เกิดจากเหตุในอดีตที่ผ่านมาได้หลายกรณี กล่าวคือถนนเกิดจากการร้องขอของประชาชนในพื้นที่ ที่พร้อมใจกันอุทิศที่ดินให้ก่อสร้างเพื่อความสะดวกในการเดินทางสู่เมือง มักจะได้รับงบประมาณจำกัด การออกแบบก่อสร้างก็จะใช้วัสดุหินที่ขุดจากสองข้างทางมาถมขึ้นเป็นคันทาง เริ่มต้นเป็นถนนผิวลูกรังปริมาณจราจรที่ผ่านมามีไม่มากเมื่อเวลาผ่านไปเมืองพัฒนาขึ้นปริมาณจราจรมากขึ้นจึงยกระดับถนนเป็นผิวลาดยาง โดยมีได้ออกแบบปรับปรุงสภาพดินคันทางตามหลักวิศวกรรม จึงทำให้ถนนเกิดการทรุดตัวแตกร้าว ถนนที่อยู่ริมคลองก็เช่นกันโดยเฉพาะคลองชลประทานก็มีสาเหตุเกิดจากวิธีการทำงานที่คล้ายกัน

2.1.2.2 แนวโน้มของปัญหาในอนาคตและผลกระทบที่เกิดขึ้น คือถนนเสียหายเร็วต้องซ่อมบำรุงซ้ำซากสิ้นเปลืองงบประมาณ เกิดความไม่ปลอดภัยกับประชาชนที่ใช้งาน ปัญหานี้มีผลต่อการทำงานของ สทช. และ ขทช. มากเนื่องจากงบประมาณและจำนวนโครงการที่ต้องดำเนินการมีมากและมีนโยบายให้ สทช. ต้องดำเนินโครงการที่ยากมีความยุ่งยากซับซ้อนที่ต้องใช้เทคนิคทางวิศวกรรมเชิงลึกในการสำรวจวิเคราะห์และออกแบบ ซึ่ง สทช. ต้องรับผิดชอบปัญหานี้

2.1.3 ความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

ด้วยบุคลากรที่มีจำกัด มีภารกิจที่ต้องดำเนินการมากแต่ละคนต้องรับผิดชอบหลากหลายซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันไปและต้องเร่งรัดการใช้งบประมาณตามนโยบาย แผนงานของกรม บริหารจัดการในแต่ละงานตามลำดับความสำคัญ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีทั้งที่มีอยู่ เพิ่มใหม่ และนวัตกรรมมาใช้สนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้รวดเร็วถูกต้องแม่นยำขึ้น

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1. หลักการและแนวคิดข้อเสนอ

แนวคิดการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่มุ่งประสิทธิผลได้ประโยชน์สูงสุด ใช้งานได้ยาวนาน จำเป็นต้องมีการสำรวจภาคสนามให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อนำมาใช้ประกอบการออกแบบที่ต้องใช้ทักษะทั้งองค์ความรู้และประสบการณ์ในการวิเคราะห์และเขียนแบบ ก่อสร้างและประมาณราคาในแต่ละงานทั้งหมดนี้ต้องใช้วิศวกรที่มีประสบการณ์และทักษะสูง ออกแบบให้มั่นคง แข็งแรง ใช้งานได้ยาวนาน การดำเนินการทั้งหมดนี้ต้องใช้ระยะเวลามาก เพราะต้องทำงานครั้งเดียวให้ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์

เทคโนโลยีด้านการสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง และซ่อมบำรุง รักษาถนน จัดว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับ Disruptive Technology เพราะการทำงานเป็นส่วนๆแบบเดิมต้องใช้เวลาและคนจำนวนมาก ปัจจุบันการเชื่อมต่อเทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละส่วนของงานมีการเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่การสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ ออกแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา และการนำเสนอโครงการในการเก็บข้อมูล Infrastructure ภูมิประเทศด้วยเทคโนโลยี BIM (Building Information Modeling) โดยใช้ Drone Image เครื่อง Laser Scanner เป็นเครื่องมือสำรวจ ที่ถ่ายข้อมูลไปยังซอฟต์แวร์ด้านการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆหรือเครื่องจักรกลการก่อสร้างทำให้การปฏิบัติงานลดขั้นตอนลงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว แม่นยำ มากกว่าเดิม มองเห็นภาพเสมือนจริงก่อนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที และยังสามารถตรวจสอบผลงานการก่อสร้างว่าได้มาตรฐานที่วางไว้ อีกทั้งเป็นการตรวจสอบความชำรุดเสียหาย แตกกร้าว และวางแผนซ่อมล่วงหน้าได้ ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดปรับเปลี่ยนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบท ของหน่วยงานในภูมิภาคทุกหน่วยงานของกรมทางหลวงชนบท

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.2.2.1 ถนนที่เสี่ยงเกิดความเสียหาย

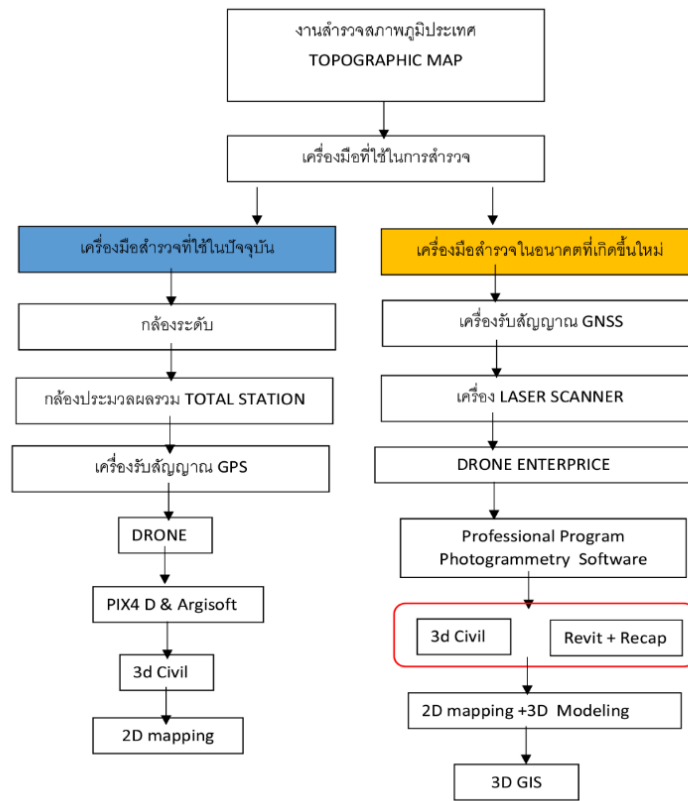
ถนนในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงชนบทจำนวนมาก ที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงมีโอกาสที่ถนนจะเกิดความเสียหายหลายลักษณะ ดังนี้ คือ ถนนในพื้นที่ดินอ่อนหรือริมคลองเสี่ยงต่อการทรุดตัว ถนนที่คั่นทางสูง ที่ลาดคั่นทางเสี่ยงกับการสไลด์ ถนนในพื้นที่ภูเขาเสี่ยงกับลาดดินตัดสไลด์ ถนนที่มีสะพานในสายทางเสี่ยงต่อการที่ฐานรากสะพานถูกกัดเซาะ ถนนที่เสี่ยงกับการถูกน้ำท่วมซ้ำซาก และจุดเสี่ยงอุบัติเหตุของถนน

นโยบายการซ่อมบำรุงรักษาถนนที่เสียหายในพื้นที่ดินอ่อนที่ผ่านมามีการใช้วิธีซ่อมบำรุงที่คุ้นเคย ดำเนินการเร็ว ซึ่งจะขาดการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นโจทย์ปัญหาที่ตรงจุดอย่างแท้จริง อาจเป็นเพราะขาดประสบการณ์และองค์ความรู้วิศวกรรมเชิงลึก ซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินการนาน ประกอบกับนโยบายให้เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงานกรมการซ่อมบำรุง จึงยังไม่เกิดประสิทธิผล ความเสียหายจึงเกิดซ้ำอีกอันเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณไม่มีความคุ้มค่า

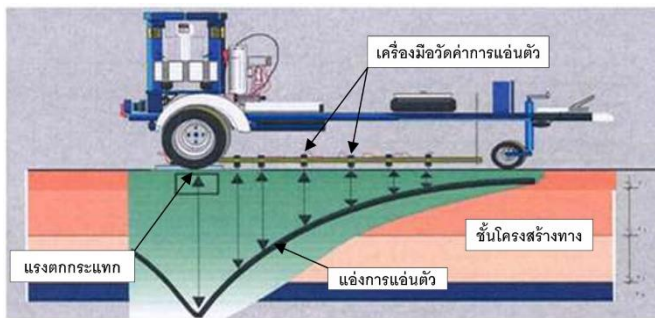
สำหรับลักษณะความเสียหายอื่นๆ คือ ถนนที่เสี่ยงต่อการสไลด์ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมการดำเนินการซ่อมบำรุงก็ต้องใช้ระยะเวลาสำรวจและวิเคราะห์วิศวกรรมเชิงลึก สิ่งที่เป็นประเด็นคือ การบูรณาการกับหน่วยงานที่ควบคุมกำกับพื้นที่ คือกรมป่าไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ ซึ่งจะต้องเตรียมวางแผนให้เหมาะสมและประสานงานเพื่อขออนุญาตการใช้พื้นที่ ถนนที่มีน้ำท่วมซ้ำซากและการกัดเซาะคอสะพานต้องมีการสำรวจและวิเคราะห์วิศวกรรมเชิงลึกที่ต้องใช้ประสบการณ์และระยะเวลาทำงานนานเช่นกันเพื่อจัดเตรียมเอกสารที่จะต้องใช้ในการดำเนินการในขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้างต่อไป

2.2.2.2 การใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

เทคโนโลยีที่นำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการสำรวจวิเคราะห์และออกแบบ ซึ่งเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่จะเตรียมแบบก่อสร้างนำไปใช้ในการจัดตั้งงบประมาณและจัดซื้อจัดจ้างต่อไป คือเทคโนโลยีเครื่องมือด้านการสำรวจภูมิประเทศ สำรวจดิน และโปรแกรมวิเคราะห์ ที่ให้ความละเอียดสูงได้อย่างถูกต้องแม่นยำแสดงดังภาพที่ 2.2.2.2-1 ถึงภาพที่ 2.2.2.2-3



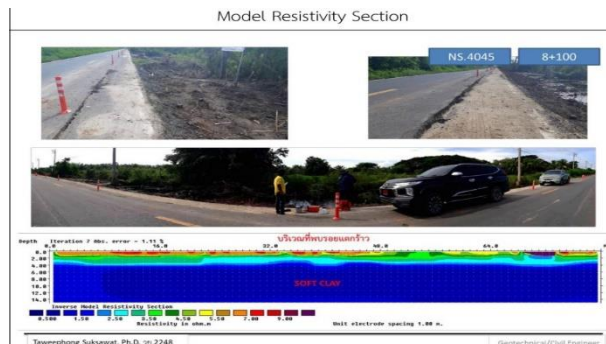
ภาพที่ 2.2.2.2-1 ขั้นตอนการใช้เทคโนโลยีด้านการสำรวจภูมิประเทศ



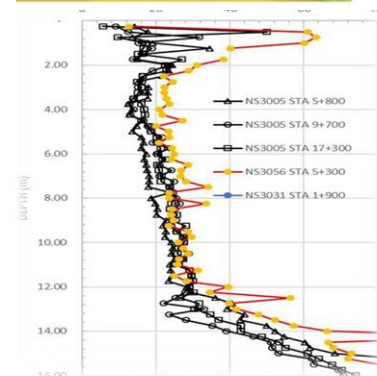
(ก) เครื่อง falling weight



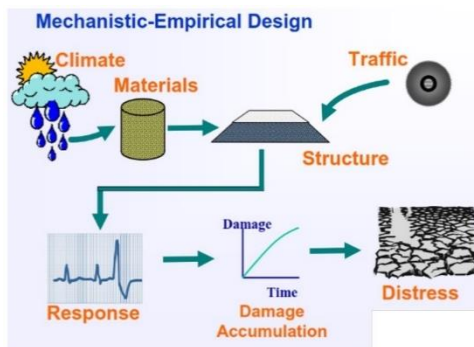
(ค) เครื่องเจาะดิน Screw Driving



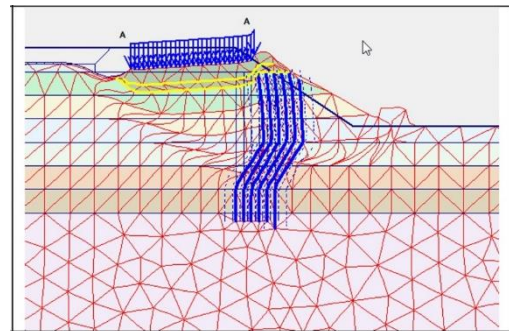
(ข) การทำ Soil resistivity



ภาพที่ 2.2.2.2-2 เทคโนโลยีด้านการสำรวจดิน



(ก) การออกแบบซ่อมบำรุงถนนด้วย
วิธีเชิงกล (Mechanistic Design)



(ข) การวิเคราะห์เสถียรภาพดิน ด้วยวิธี Finite Element
Method โดยใช้โปรแกรม Plaxis 2D

ภาพที่ 2.2.2.2-3 เทคโนโลยีโปรแกรมวิเคราะห์ออกแบบ

2.2.2.3 Big data Analysis และ Digital Transformation

ต้องมีการวางแผนจัดการในหลายมิติ ด้วยการจัดทำระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ เชื่อมโยงได้ทุกรูปแบบ เช่น Text, Picture, Voice และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถรองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ได้พัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปร่วมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนี้ ทำการนำและชักจูงโน้มน้าวให้ทีมงานมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาระบบนี้ด้วยความเข้าใจถึงลักษณะวิธีการและประโยชน์ร่วมกัน

2.2.2.4 SWOT Analysis

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์สภาพและสถานการณ์ของกรมทางหลวงชนบท โดยนำข้อมูลจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ประเมินสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ดังแสดงในตารางที่ 2.2.2.4-1

ตารางที่ 2.2.2.4-1 SWOT Analysis

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>1. มีทัศนคติและค่านิยมองค์กรเป็นจุดแข็งสำคัญ</p> <p>2. ทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติงานมีจุดมุ่งหวังร่วมกันในการผลักดันผลผลิตของหน่วยงานสู่สังคม</p> <p>3. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองได้คะแนนเฉลี่ย 3 ปี อยู่ในระดับดี</p> <p>4. มองบทบาทของหน่วยงานว่าเป็นหน่วยงานสหกิจบริการ ไม่ใช่เป็นเพียงหน่วยงานวิศวกรรมกรรมทาง</p> <p>5. มีการวางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์จากยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ทันทสมัย มุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชนอย่างเข้าถึงและตรงจุด เน้นผลลัพธ์ที่สามารถเห็นภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>1. ได้รับงบประมาณน้อย เมื่อเทียบกับระหว่างปริมาณงาน (จำนวนโครงการขายนนในความรับผิดชอบ) ต้องงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี</p> <p>2. มีจำนวนบุคลากรน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>3. ปัญหาอายุราชการของพนักงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>4. ทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบโครงข่ายงานทางและการเข้าถึงพื้นที่เท่าที่ควร</p>	<p>1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ร่าง ฉบับที่ 13 ยังมีโครงการอีกมากมาย</p> <p>2. นโยบาย Thailand 4.0 ส่งเสริมไปสู่ Smart Office</p> <p>3. ระบบฐานข้อมูลที่สมบูรณ์</p> <p>4. มุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านการขนส่งมากขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในงานบริการประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล</p> <p>5. การปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ให้มีข้อมูลทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา</p>	<p>1. งบประมาณจำกัดในการซ่อมบำรุง</p> <p>2. เทคโนโลยีที่ทันสมัย ของงบประมาณซื้อได้ยากในการจัดหา</p> <p>3. ความต่อเนื่องของนโยบายรัฐบาล การเมือง</p> <p>4. ระเบียบราชการในการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อจัดหาผลิตภัณฑ์ วัสดุที่ต้องการมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก</p> <p>5. การขออนุญาตใช้พื้นที่กรณีสายทางอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นมีความยุ่งยาก</p>

ตารางที่ 2.2.2.4-1 SWOT Analysis (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
<p>6. มีระบบฐานข้อมูลทางหลวงที่ทันสมัยและครบถ้วน ประชาชนสามารถเข้าถึงง่าย</p> <p>7. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเรื่องงานทางและสะพานอยู่จำนวนมาก</p> <p>8. เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ เพราะมีหน้าที่ดูแลการก่อสร้างถนน สะพาน ทางลัด ทางเลี่ยง</p> <p>9. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>		<p>6. การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกมิติเข้ามาร่วมกับรัฐในการพัฒนา</p> <p>7. ปัญหาของการพัฒนาทางหลวงในอนาคตจะมีความซับซ้อนมากขึ้น คาดการณ์ปัญหาได้ยากขึ้น ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรมากขึ้น</p> <p>8. ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารกับประชาชนให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>9. การพัฒนาโครงข่ายทางหลวงในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน 20 ปี</p>	<p>6. Covid – 19 ทำให้การทำงานไม่ได้ตามแผน และโครงการที่สำคัญอาจไม่ได้รับการพิจารณา</p> <p>7. มีการถูกร้องเรียน ทำให้เสียภาพลักษณ์</p>

ตารางที่ 2.2.2.4-2 TOWS Matrix

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunity)	SO (เชิงรุก) (1) การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาทางหลวงชนบทและยกระดับมาตรฐานทางให้มีความมั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย	WO (เชิงแก้ไข) (1) อาศัยกลไกจากเครือข่ายภายนอกเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการของหน่วยงานภายในกรมทางหลวงชนบท
อุปสรรค (Threats)	ST (เชิงรับ) (1) พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพของบุคลากร	WT (เชิงป้องกัน) (1) เพิ่มประสิทธิภาพบูรณาการระหว่างหน่วยงาน และการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีสร้างกลยุทธ์จาก TOWS Matrix ดังตารางที่ 2.2.2.4-2 มีหลักวิเคราะห์ ดังนี้ นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ โดยใช้ความสัมพันธ์ ดังนี้

1.) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) จากการวิเคราะห์จุดแข็งกับโอกาส พบว่า กรมทางหลวงชนบท มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาการและการใช้เครื่องมือ อีกทั้งมีความรับผิดชอบ ขณะเดียวกันยังมีเครือข่ายผู้สนับสนุน อปท. และประชาชนในพื้นที่ที่ต้องการถนนที่มีความมั่นคง แข็งแรง ปลอดภัย ใช้งานได้ยาวนาน และระบบฐานข้อมูลของกรมที่สมบูรณ์ จึงวางกลยุทธ์เชิงรุกเรื่อง “การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาทางหลวงชนบทและยกระดับมาตรฐานทางให้มีความมั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย”

2.) กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy) จากการวิเคราะห์จุดแข็งกับอุปสรรคพบว่า แม้จะมีบุคลากรที่ชำนาญด้านวิชาการแต่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การได้มาซึ่งเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่ต้องการใช้ในโครงการ จึงวางกลยุทธ์เชิงรับเรื่อง “พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพบุคลากร”

3.) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) จากการวิเคราะห์จุดอ่อนกับโอกาสพบว่า กรมทางหลวงชนบท มีบุคลากรน้อย พื้นที่และภารกิจรับผิดชอบมีมาก ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และการทดสอบจากหน่วยงานส่วนกลางของกรม ด้วยการอาศัยกลไกเครือข่าย อปท. และประชาชนในพื้นที่ร้องขอการสนับสนุนเพื่อดำเนินการในประเด็นที่ต้องการจึงวางกลยุทธ์เชิงแก้ไขเรื่อง “การ

อาศัยกลไกจากเครือข่ายภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดการบูรณาการของหน่วยงานภายในของกรมทางหลวงชนบท”

4.) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WT Strategy) จากการวิเคราะห์จุดอ่อนกับอุปสรรค พบว่าขาดการบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการร้องเรียน จึงวางกลยุทธ์เชิงป้องกันเรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน”

2.2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

ผู้ศึกษาได้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายเพื่อขับเคลื่อนในประเด็นการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทของกรมทางหลวงชนบท ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์ ดังนี้

แผนงานที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานทางหลวงชนบททุกหน่วย พัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทให้มีคุณภาพมาตรฐาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ครอบคลุมสายทางที่เสี่ยงเสียหายทั้งหมด ทั้งมีแผนดำเนินการในช่วงระยะเวลา 5 ปี โดยแต่ละปีจะมีแผนปฏิบัติการแต่ละกิจกรรม ดังนี้

- จัดตั้งคณะทำงานของบุคลากรภายในสำนักงานทางหลวงชนบท และแขวงทางหลวงชนบทในสังกัด ให้มีหน้าที่สำรวจข้อมูลของสายทางทั้งหมดที่มีความเสี่ยงเสียหาย ทั้งในกรณีดินคันทางทรุดตัวในพื้นที่ดินอ่อน คันทางสไลด์ คันทางถูกกัดเซาะ ถนนที่น้ำท่วมซ้ำซาก สะพานถูกกัดเซาะ สะพานถูกกัดกร่อน จุดเสี่ยงอุบัติเหตุของถนน ฯลฯ

- วางแผนจัดลำดับความสำคัญ กำหนดขอบเขตและผู้รับผิดชอบ และจัดทำแผนโครงการเพื่อตั้งงบประมาณ

- ดำเนินการตามแผนที่กำหนดและติดตามประเมินผล

แผนงานที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และศักยภาพให้กับบุคลากรด้านช่างทุกคนให้มีคุณภาพ โดยจะมีแผนดำเนินการเร่งด่วนในระยะเวลา 2 ปี โดยแต่ละปีจะมีแผนปฏิบัติการแต่ละกิจกรรม ดังนี้

- จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทางวิชาการ โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญของกรมเป็นวิทยากร

- จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเชิญวิทยากรจากภายนอกหรือบริษัทผู้ผลิตมาถ่ายทอดความรู้ให้

- จัดหาเครื่องมือด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มเติมโดยจัดตั้งค่าของงบประมาณ

- ดำเนินการตามแผนที่กำหนด และติดตามประเมินผล

- ดำเนินการเรียนรู้ภายในบุคลากรกันเองโดยอาศัยการ Coaching และ Facilitation เพื่อให้การขับเคลื่อนประเด็นการศึกษาบรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ดังนี้

ตารางที่ 2.2.3-1 แผนปฏิบัติการ

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม	เดือนที่											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
แผนงานที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ระยะเวลา 5 ปี)													
1	จัดตั้งคณะทำงาน	←→											
2	จัดทำแผนกำหนดขอบเขตและผู้รับผิดชอบ		←→										
3	ดำเนินการตามแผน	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→
4	ติดตามประเมินผล					←→					←→	←→	←→
แผนงานที่ 2 การพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (ระยะเวลา 2 ปี)													
1	จัดทำแผนดำเนินการ	←→											
2	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		←→										
3	จัดทำแผนหาเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยขอตั้งงบประมาณ		←→										
4	ดำเนินการตามแผน			←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→
5	Coaching & Facilitation	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→
6	ติดตามและประเมินผล					←→					←→	←→	←→

ตัวชี้วัด วิศวกรทุกคนมีองค์ความรู้ ใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมวิเคราะห์ได้ สามารถ Coaching&Facilitation ได้ภายในหน่วยงานตนเองได้

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของตัวเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งโดยวิสัยมนุษย์จะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใดๆภายในองค์กร เนื่องจากความคุ้นชินกับสิ่งเดิมๆ ที่เป็นอยู่ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ย่อมมีการต่อต้าน ไม่ยอมรับ อันมาจากหลายคนขาด

ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ไม่มีความรู้อย่างถ่องแท้ในระเบียบปฏิบัติ ประกอบกับอายุที่มากขึ้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเป้าหมาย คือการรอเวลาเพื่อเกษียณอายุ มีการแบ่งกลุ่มที่มีแนวคิดเดียวกันในหน่วยงานได้ ทำให้ไม่มีความสามัคคีปรองดองในหน่วยงานขึ้นได้ หน่วยงานอาจจะประสบกับปัญหาการทำงานที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ปัญหาต่างๆ ดังนี้ จึงควรมีแนวทางแก้ไขต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยชี้ให้เห็นผลดีของการเปลี่ยนแปลง มากกว่าผลเสียที่จะเกิดขึ้น สร้างทัศนคติที่ดี เพื่อลดกระแสการต่อต้าน ทุกคน ทุกตำแหน่ง เข้ามาแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การดำเนินการควรต้องเริ่มจากการประชุมร่วมกันภายในหน่วยงานนั้นๆ รับฟังทุกความคิดเห็น และมีความเห็นร่วมกัน ในการกำหนดขอบเขต การเลือกใช้เครื่องมือ และแนวทางปฏิบัติ

2. ต้องชี้แจงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน มีอุดมการณ์ที่แน่นอน มีความเป็นไปได้ มีการรับฟังความคิดเห็น และแก้ปัญหาร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร

3. ผู้บริหารต้องปรับตัวและมีความยืดหยุ่น โดยมีการสร้างบรรยากาศในบทบาทของการบังคับบัญชาให้มีความเป็นมิตรต่อเจ้าหน้าที่ เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชยอย่างจริงจัง ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไปทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

4. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีปฏิบัติ โดยผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องมีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความรักเคารพและศรัทธาในการทำงานร่วมกัน ให้เป็นพื้นฐานก่อน และเมื่อใดก็ตามที่ต้องฝ่าฟันหรือแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทุกคนจะมีความรัก ความสามัคคี และกล้า

เผชิญปัญหาาร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น หรือแนวทางแก้ไข ที่ต่างฝ่ายต่างแนะนำแนวทาง จะเป็นความคิดเห็นที่ผ่านความคิดเห็นที่เป็นจริง มิใช่เพียงการเสนอแนะเพื่อยกยอ หรือสร้างภาพ

5. ภาวะผู้นำภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงรวดเร็ว (Agile Leader) ต้องมีการตัดสินใจบนข้อมูลที่มีความทันสมัย ถูกต้อง และการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเฉียบพลันทันที และผู้นำสามารถโน้มน้าว มอบความไว้วางใจและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและเข้าใจว่าจะมีประโยชน์อะไรเกิดขึ้นบ้าง และเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำไปด้วยกัน

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างไกล สามารถมองเห็นสังคมภายนอกได้อย่างรอบด้าน ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม ตลอดจนการผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยต้องมีความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำเพื่อการขับเคลื่อน ดังนี้

1. ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ศิลป์และการฝึกฝนจนเกิดทักษะ ในการเตรียมตัวสื่อสารต้องทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และรับฟังคำติชม และทำให้ผู้สื่อสาร และผู้ฟังเข้าใจตรงกัน ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุน หรือเห็นด้วยอย่างชัดเจน

2. การบริหารทรัพยากร

ทรัพยากรเป็นปัจจัยนำเข้าสู่กระบวนการบริหาร และเปลี่ยนแปลงมาสู่ผลผลิตเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทรัพยากรทุกประเภทมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องจัดการใช้ทรัพยากรให้ถูกประเภทโดยใช้อย่างประหยัด คุ่มค่า และ เกิดประโยชน์สูงสุด และมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (บุคลากร ข้อมูลองค์กร เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรต้นทุนอื่นๆ) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรกลุ่มและบุคคลโดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบาย

ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ เงิน คน วัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ โดยเน้นการทำงานตามกฎระเบียบและความถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐาน แต่การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcomes) ของงาน โดยจะให้ความสำคัญที่การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ของโครงการเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรให้สอดคล้องกันไปในทางเดียวกับการกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการใช้วิธีการขับเคลื่อนด้วย OKRs (Objective and Key Results) เป็นเครื่องมือในการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลในการบรรลุความสำเร็จ ซึ่งมีการตั้งเป้าหมายที่ต้องการให้ชัดเจน เป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร มีการวัดผลความสำเร็จความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน ที่สามารถย้อนกลับมาดูและปรับปรุงได้ ซึ่งจะมีความยืดหยุ่นในการบริหารและสนับสนุนทรัพยากรแก่ผู้บริหารระดับปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาได้ ผลงานมีคุณภาพที่ดีคุ้มค่ากับงบประมาณและได้ประโยชน์กับประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของรัฐได้เป็นอย่างดี

3. ความเป็นผู้นำ (AGILE LEADER)

เป็นผู้นำที่มีศักยภาพพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการบริหาร ปรับตัวได้ดีตามสถานการณ์ มีการสร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจให้แก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ชัดในเรื่องความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่การงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และระดับองค์กร ในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

เป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงจะยึดหลักการ มีวิสัยทัศน์ เป็นนักปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ผู้นำยุคใหม่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง สร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ให้บรรลุผล มอบหมายงานด้วยความไว้วางใจ กำกับทิศทางของงานให้ผู้อื่นทำงานที่ถูกต้อง มีการโน้มน้าวชักจูง เป็นที่พึ่งให้คำปรึกษาแนะนำ และนำองค์กรสู่ความท้าทายใหม่ๆ เช่น สังคมพื้นฐานความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารแบบองค์รวม เป็นต้น

4. การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์แนวคิด กระบวนการ วิธีทำงานรูปแบบการดำเนินงาน หรือบริการในรูปแบบใหม่ สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และคุณภาพการบริการประชาชน

การพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยเน้นการจัดโครงสร้างให้เป็นองค์กรที่มีความทันสมัย กะทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่างๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

5. ทักษะดิจิทัล

สามารถใช้เครื่องมือ สื่ออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างคล่องแคล่ว นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้สร้างสรรค์ สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ต่อตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้รวดเร็ว มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ปฏิบัติตามกฎหมายกรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัลที่ทันสมัย

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

- โรเจอร์ อีแวนส์, และปีเตอร์ รัสเซลล์ เขียน. **นักบริหารสร้างสรรค์** (เจษณี สุขจิตติกาล, แปล) (2546) (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา
- ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ เขียน. **Managing Oneself ปัญญางาน จัดการตน** (ภิญโญ ไตรสุริยธรรมา, แปล) (2560) (พิมพ์ครั้งที่ 1). สำนักพิมพ์ Openbooks
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากกรมทางหลวงชนบท พ.ศ.2560-2579)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ออนไลน์]. สืบค้น 3 เมษายน 2564. จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- กรมทางหลวงชนบท [ออนไลน์]. สืบค้น 17 เมษายน 2564. จาก http://dr.go.th/?page_id=20
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม พ.ศ. 2560-2564** [ออนไลน์]. สืบค้น 17 เมษายน 2564. จาก https://www.mot.go.th/file_upload/2560/mot_strategy2560-2564.pdf
- ผู้แต่งไม่ปรากฏ. **OKR กุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไกล**[ออนไลน์]. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2564 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190607-okr-objective-key-results/>
- ผู้แต่งไม่ปรากฏ. **การบริหารการเปลี่ยนแปลงคืออะไร (Change Management)** [ออนไลน์]. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2564. จาก <https://thaiwinner.com/change-management/>

ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

นายพิสิฐ ศรีวรรณันท์

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2528

ปริญญาโท

วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต วิศวกรรมโยธา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533

ประสบการณ์การรับราชการ

- | | |
|------|---|
| 2531 | วิศวกรโยธา 3 งานออกแบบทางฝ่ายวิชาการ กรมโยธาธิการ
กระทรวงมหาดไทย |
| 2533 | วิศวกรโยธา 4 งานออกแบบทางฝ่ายวิชาการ กรมโยธาธิการ |
| 2534 | วิศวกรโยธา 4 งานออกแบบสะพานฝ่ายออกแบบ กรมโยธาธิการ |
| 2536 | วิศวกรโยธา 5 งานออกแบบสะพานฝ่ายออกแบบ กสท.1 |
| 2540 | วิศวกรวิชาชีพ 6 หน่วยออกแบบสะพาน กลุ่มงานออกแบบ กสท.1 |
| 2543 | วิศวกรวิชาชีพ 7 (วิศวกรรมโยธา) หน่วยออกแบบสะพาน กลุ่มงาน
ออกแบบ กสท. |
| 2545 | โอนไปสังกัดกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม ตาม พ.ร.ฎ. 119/102
ก/8 ตค. 2545 วิศวกรวิชาชีพ 7 (วิศวกรรมโยธา) กลุ่มออกแบบโครงสร้าง
สำนักสำรวจและออกแบบ |
| 2546 | วิศวกรวิชาชีพ 8 (วิศวกรรมโยธา) กลุ่มออกแบบโครงสร้าง สำนักสำรวจและออกแบบ |
| 2551 | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ กลุ่มออกแบบโครงสร้าง สำนักสำรวจและออกแบบ |
| 2556 | วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ สำนักสำรวจและออกแบบ รักษาราชการ
แทนผู้อำนวยการสำนักสำรวจและออกแบบในกรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ สำนักสำรวจและออกแบบหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ |
| 2558 | ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านออกแบบโครงสร้าง)
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สำนักสำรวจและออกแบบ |

- 2560 วิศวกรโยธา (ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านออกแบบ
โครงสร้าง)) สำนักสำรวจและออกแบบ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 18
- 2561 ผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพ เฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา (ด้านบำรุงรักษาทาง) วิศวกร
โยธา สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 18 อีกหน้าที่หนึ่ง
- 2561 – ปัจจุบัน ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11
อำนาจการระดับสูง

ผลงานทางวิชาการ

- 1.) อาจารย์พิเศษ หลักสูตร วิศวกรรมโยธา (ปริญญาตรี) พ.ศ.2536 – 2538 หัวข้อวิชา
อุทกวิทยา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 2.) วิทยากร งานสะพานรุ่นที่ 3, 2 เมษายน 2541 เรื่อง น้ำหนักบรรทุกในงานสะพาน
และหลักการออกแบบสะพานคอนกรีต สถาบันพัฒนาช่างโยธามหาชาติไทย กรมโยธาธิการ
- 3.) อาจารย์พิเศษ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคชั้นสูง สาขาภาควิชาโยธา-ก่อสร้าง
คณะครุศาสตร์ อุตรดิตถ์ พ.ศ.2542 หัวข้อวิชาการออกแบบสะพาน วิทยาลัยเทคนิคดุสิต
- 4.) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานถนนหลักสูตร “งานทางสำหรับช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)
องค์การบริหารส่วนตำบล” หมวดวิชาเฉพาะช่าง สถาบันพัฒนาช่างโยธามหาชาติไทย, ธันวาคม 2542
- 5.) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสะพานหลักสูตร งานช่าง “พนักงานเทศบาล” หมวดวิชา เฉพาะตำแหน่ง
หัวข้อวิชา “งานถนน สะพาน และอาคารระบายน้ำ” สถาบันพัฒนาช่างโยธามหาชาติไทย , ธันวาคม 2542
- 6.) วิทยากร การฝึกอบรมให้แก่กระทรวงโยธาธิการและขนส่ง สป.ป.ลาว, 27 พ.ย.2556
การออกแบบทางและสะพาน สำนักแผนงาน กรมทางหลวงชนบท
- 7.) การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 24 วันที่ 10-12 กรกฎาคม 2562 จ.อุดรธานี
ผลกระทบจากสภาวะน้ำใต้ดินต่องานออกแบบปรับปรุงเสถียรภาพของลาดคันทาง ถนนบริเวณเชิงเขา
ด้วยวัสดุเสริมแรง : กรณีศึกษา ถนนทางหลวงชนบท กจ.4088 อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี
- 8.) วารสาร Thai Geoscience Journal 2 กรกฎาคม 2563
การวิเคราะห์ในเบื้องต้นและแก้ไขการทรุดตัวของถนน เนื่องจากภัยแล้ง ในพื้นที่ อำเภอ
ปากพั่น จังหวัดนครศรีธรรมราช

9.) การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 25 วันที่ 15-17 กรกฎาคม 2563 จ.ชลบุรี
การศึกษาพฤติกรรมของโครงสร้างคอสสะพานแบบกำแพงกันดินเสริมแรง : กรณีศึกษา
สะพานวังเย็นอำเภอตำบมมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี

10.) การประชุมวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ ครั้งที่ 26 จ.ระยอง วันที่ 23-25 มิถุนายน 2564
การแก้ปัญหาลาดคั่นทางวิบัติโดยวิธีซีวีวิศวกรรมปฐพี : กรณีศึกษา ถนนทางหลวงชนบท
กจ.4088 กม.16+700 อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

รางวัล

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น กลุ่มข้าราชการระดับ 6 – 8 ประจำปี 2545

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่งประเภท	อำนวยการ
ชื่อตำแหน่งในสายงาน	อำนวยการสำนัก (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา))
ระดับตำแหน่ง	สูง
ตำแหน่งทางการบริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 ในการวางแผน บริหารจัดการ
จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ และ
แก้ปัญหาในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความ
รับผิดชอบและคุณภาพของงานที่สูงมากเป็นพิเศษในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาโครงข่ายทางหลวง
ชนบท การบูรณะ บำรุงรักษาทางหลวงชนบท และงานอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานของ
สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี) มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามแผน
ยุทธศาสตร์และภารกิจของกรมทางหลวงชนบท

สถานที่ทำงาน

สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี) ตั้งอยู่เลขที่ 104 หมู่ 3 ตำบลมะขามเตี้ย
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี