รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ
23-CP-22-GE-TRC-A : Development of Public-sector Productivity Specialists

ระหว่างวันที่ 6-17 พฤศจิกายน 2566
ณ เมืองมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์

จัดทำโดย นางสาว กษมพร มหาวังศวัต
รักษาการผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.)
วันที่ 15 มกราคม 2567

ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ
(ควรมีความยาวเพียงพอกับเนื้อหาสาระ องค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับ โดยเฉพาะใจความสำคัญจากการบรรยาย เอกสารประกอบการบรรยาย และการศึกษาดูงาน)

1.1 ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการโดยย่อ (สรุปจากเอกสาร Project Notification หรือสไลด์การบรรยาย)

โครงการนี้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำแนวคิดและทฤษฎีของการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานภาครัฐ และยกระดับขีดความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในการเป็นผู้เชี่ยวชาญการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้กับหน่วยงานภาครัฐของตน

1.2 เนื้อหา/องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่างๆ พร้อมแสดงความคิดเห็นหรือยกตัวอย่างประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือประเทศไทย (สามารถจำแนกตามหัวข้อและระบุชื่อวิทยากรบรรยาย) ได้แก่

- การบรรยาย

<u>Public sector</u>

การทำให้ Public sector เป็น Excellent สิ่งสำคัญคือการทำงานร่วมกันให้เป็น Harmony หรือ Teamwork Co-creation ระหว่างภาค Public sector ด้วยกัน และ “ผู้นำ” หรือ Leadership In Public sector มีความสำคัญต่อการชี้นำและพัฒนาประเทศ รวมถึงความโปร่งใสของประเทศ โดยในแต่ละประเทศต่างให้ความสำคัญกับ Public sector ที่ไม่เหมือนกัน การวางกลยุทธ์ให้กับ Public sector จึงมีความแตกต่างกัน อาทิ ประเทศอังกฤษ ให้ความสำคัญกับ Public sector และมีสัดส่วน Public sector สูงกว่า Private Sector ในขณะที่ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับ Private sector มากกว่า และมุ่งเน้นการแข่งขัน แต่ประชาชนกลับมีระดับความสุขน้อยกว่าประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเป็นประเทศที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับ Public Sector และแม้ฟิลิปปินส์มีรายได้/ประชากร น้อยกว่าแต่ประชาชนกลับมีระดับความสุขมากกว่า เนื่องบริบทของประเทศรัฐบาลเห็นความสำคัญของ Work life balance

นอกจากนี้ Leadership In Public sector ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลเพื่อทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดแนวทางการบริหารงาน และมีระบบการกำกับติดตามให้ทุกภาคส่วนขององค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ซึ่งการนำเทคโนโลยี (Digital) มาช่วยในภาครัฐเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยลดปัญหาการทุจริต เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสามารถช่วยในการ Track Transaction และ SLA ในการทำธุรกรรมของประชาชนกับพนักงานของรัฐ ทำให้ลดปัญหาการทุจริตหรือการจ่ายเงินใต้โต๊ะเพื่อซื้อบริการที่รวดเร็วลงได้

<u>ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ</u>

ปัจจุบันเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความจำเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิต เพราะเทคโนโลยีสามารถช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นทุกองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับ “Digital Transformation” ซึ่งก็คือการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน/การดำเนินธุรกิจ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้บริการลูกค้า รวมถึงการสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งในการทำ Digital Transformation องค์กรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระหว่างคำว่า Digitization และ Digitalization ก่อน โดย ***Digitization*** คือ กระบวนการแปลงข้อมูลจากรูปแบบอะนาล็อก (Analog) ให้กลายเป็นรูปแบบดิจิทัล (Digital) เช่น การเปลี่ยนหนังสือจากรูปแบบกระดาษเป็น E-book และการเปลี่ยนการตอกบัตรเข้าทำงานมาเป็นการใช้คีย์การ์ด เป็นต้น ซึ่งเมื่อองค์กรทำ Digitization จะช่วยให้เกิดการทำงานทางไกลหรือ Remote Work ได้ เพราะพนักงานสามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่วน ***Digitalization*** คือ การปรับกระบวนการทำงาน (Process) ให้เป็น Digital เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาส/ขยายช่องทางการเพิ่มรายได้ใหม่ เช่น การใช้ chatbot การส่งอีเมลและการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย เพื่อตอบโจทย์ในการบริการลูกค้าให้เร็วขึ้น เป็นต้น ส่วน ***Digital Transformation*** คือ นำเทคโนโลยีมาใช้เป็นองค์ประกอบในการทำงานทั้งหมด

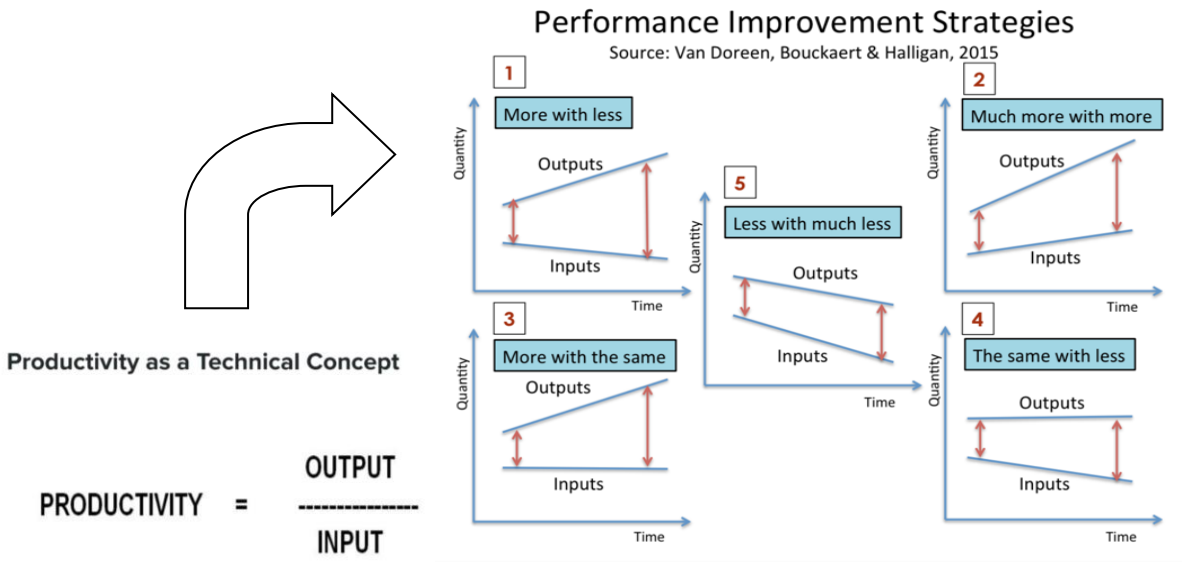
จากสถานการณ์ระบาดของ Covid-19 ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมประชาชน ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญกับการทำ Digital Transformation ดังนั้นประเทศ/รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ควรยึดติดกับการทำงานแบบเดิม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งภาครัฐของแต่ละประเทศให้การมุ่งเน้นกับการลงทุนด้าน Digital ที่ไม่เหมือนกัน อาทิ ประเทศที่ต้องการลงทุนด้าน Digital จะมีการจัดตั้งหน่วยงานด้านดิจิทัลอยู่ภายใต้กระทรวงการคลังหรืออยู่ภายใต้กระทรวงที่ดูแลด้านวัตกรรม (Innovation) หรือบางประเทศมีหน่วยงานที่ดูแลด้านดิจิทัลประจำอยู่ทุกกระทรวง นอกจากนี้ รัฐบาลหลายประเทศให้ความสำคัญกับการ Foresight Digital Technology โดยมีการจัดตั้งแผนกที่ทำเรื่องนี้โดยเฉพาะ ซึ่งการทำ Foresight ช่วยให้ภาครัฐสามารถวางแผนหรือตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ประเทศแคนาดา (Policy Horizons) ประเทศฟินแลนด์ (Finland ‘s National Foresight Network Under the authority of the Prime Minister’s Office.) ประเทศสิงคโปร์ (The Centre for Strategic Futures within the Prime Minister’s office)

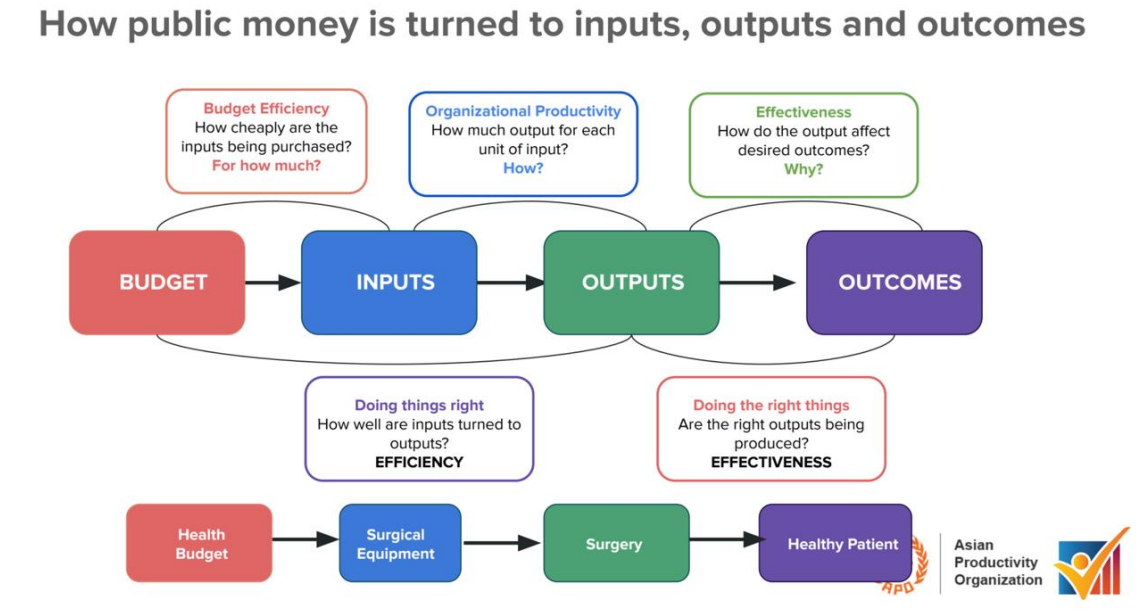
อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าเสียดายว่าเรามีเทคโนโลยีจำนวนมาก เนื่องจากระบบต่างๆ ถูกพัฒนาอย่างรวดเร็ว และมากมาย แต่เรากลับไม่รู้ว่าจะใช้ประโยชน์หรือใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นอย่างไร และมีผลการสำรวจที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถการเข้าถึงการใช้ Digital ของคนในประเทศหรือการใช้ Digital ของภาครัฐในแต่ละประเทศ โดยประเทศที่อยู่ในทวีป Asia และ America มีความเหลื่อมล้ำ/แตกต่างในระดับที่สูง อีกหนึ่งประเด็นที่ภาครัฐควรให้ความตระหนัก คือ ควรมีการกำหนดให้คนที่ทำงานในฝ่ายหรือแผนกที่ดูแลด้าน Digital ต้องมี Background ด้าน Digital เนื่องจากการพัฒนา Digital หรือระบบ IT

ต่างๆ ของภาครัฐ ส่วนใหญ่จะจัดจ้างภาคเอกชน ดังนั้น ถ้าพนักงานของรัฐที่ดูแลเรื่องดังกล่าวไม่มีความรู้ เวลาทำงานกับภาคเอกชนจะไม่รู้ราคา/ไม่รู้จักระบบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการรับเงินใต้โต๊ะหรือการทุจริตได้

Public Sector Productivity

การเพิ่มผลผลิต หรือ Productivity ของภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชนและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในปัจจุบัน โดยการเพิ่ม Productivity ภาครัฐดังกล่าว อาจหมายถึง การลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการทำงาน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ การลดความสูญเสีย (wastes) ซึ่งการวัด Productivity สามารถพิจารณาได้ ดังนี้





- กรณีศึกษาของประเทศสมาชิก (Country Paper) (ถ้ามี) อาจจำแนกตามรายชื่อประเทศ หรือใช้รูปแบบตาราง

  -

- การศึกษาดูงานแต่ละแห่ง (ถ้ามี) พร้อมแนบภาพประกอบ

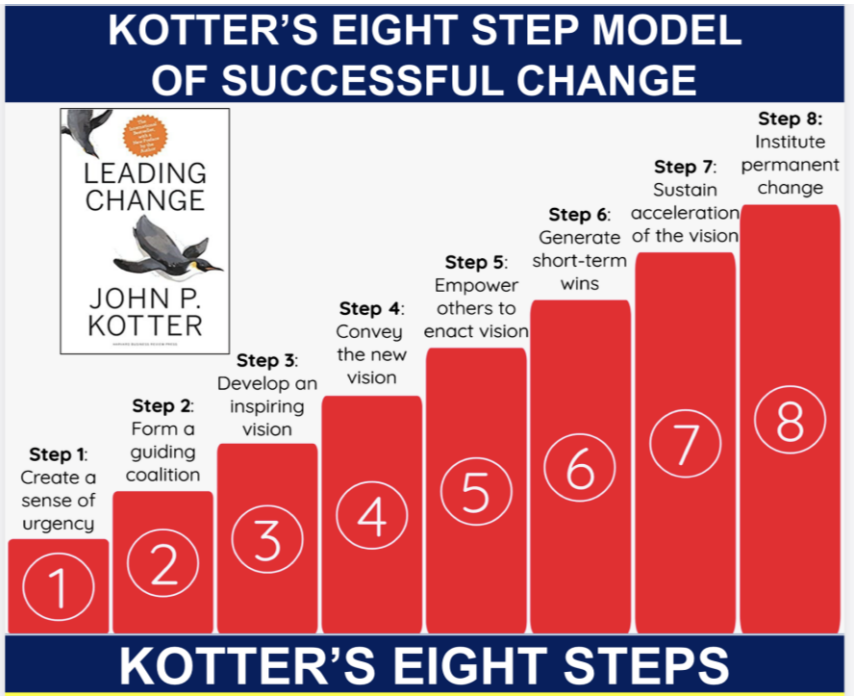
Change Management in LANDBANK and UCPB Merger

การควบรวมกิจการระหว่าง Land Bank of the Philippines (LANDBANK) ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ เพื่อให้บริการทางการเงินแก่เกษตรกร และ United Coconut Planters Bank (UCPB) ซึ่งเป็นธนาคารของเอกชน การควบรวม UCPB ให้รวมกิจการกับ LANDBANK ภายใต้การใช้ชื่อ “LANDBANK” ถูกดำเนินการโดยรัฐบาลภายใต้ Executive Order No.142 ซึ่งได้มีการลงนามเมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2564 และมีผลในวันที่ 1 มีนาคม 2565 โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุน

แหล่งเงินทุนให้แก่ภาคเกษตรกรรมของประเทศ จากนั้น มีการดำเนินการควบรวมกิจการตั้งแต่วันที่ 9 กรกฎาคม 2565 เสร็จสิ้นในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566

ประโยชน์ที่เกิดจากการควบรวมกิจการ ช่วยให้การให้บริการแก่เกษตรกร ชาวประมง และผู้เล่นอื่นๆ ในห่วงโซ่ธุรกิจการเกษตรครอบคลุมทั่วประเทศได้มากขึ้น ลูกค้า LANDBANK และ UCPB สามารถเข้าถึงจุดให้บริการ อาทิ สาขา ATM และ CDM ได้มากขึ้น รวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความหลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้ LANDBANK เป็นธนาคารที่มีสินทรัพย์ใหญ่เป็นอันดับสองในประเทศฟิลิปปินส์

การควบรวมกิจการดังกล่าวได้สำเร็จภายในระยะเวลาเพียง 7 เดือน LANDBANK ดำเนินการตามทฤษฎี Change Management ของ KOTTER (ตามภาพ)



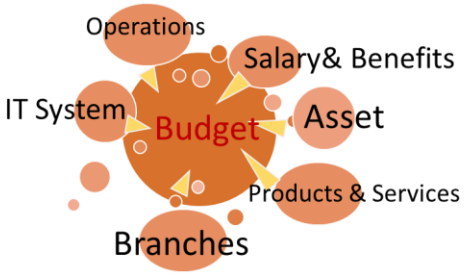
นอกจากนี้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จดังกล่าว เกิดจาก **"ผู้นำ"** ที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การจัด**โครงสร้างการทำงาน**ที่ชัดเจน โดยมีคณะทำงาน Change Management ซึ่งฝ่าย HR เป็นผู้รับผิดชอบ รายงานผลการดำเนินงานกับผู้บริหารระดับสูง และมีการจัดตั้งคณะทำงานชุดย่อยหลายคณะ และทำงานแบบบูรณาการกัน อาทิ คณะทำงานที่รับผิดชอบด้าน IT และด้าน HR นอกจากนี้ มีการสื่อสารกับลูกค้าทั้ง 2 ธนาคาร เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และสร้างความมั่นใจว่าลูกค้าจะไม่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านระบบและบัญชีของลูกค้าจะถูกดำเนินการอย่างไร้รอยต่อ ในส่วนของพนักงาน LANDBANK ได้สื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานของ UCBP และเปิดรับสมัครพนักงานจาก UCPB ซึ่งพนักงานจาก UCPB จำนวน 3,000 คน สมัครเข้าทำงานผ่านกระบวนการคัดเลือกของ LANDBANK จำนวน 2,500 คน คิดเป็น 100% ที่ได้รับการคัดเลือก จากนั้น พนักงานจาก UCPB ซึ่งถือเป็นพนักงานใหม่ของ LANDBANK จะถูกพัฒนาผ่านการอบรม Coaching และกิจกรรมต่างๆ เพื่อเปลี่ยนผ่านวัฒนธรรม (Culture) มาเป็นวัฒนธรรมของ LANDBANK

Preparation for Merger

1.Change management team and Risk management

- Migration plan (i.e., coordination with various units of LBP and UCPB, hiring of conversion team, data gathering, opening of accounts, notification to clients, branch trainings, conversion teams)
- Development of UCPB conversion tools

2.HR and Financial management plan



- HR: Organizational structure, hiring and placement, competency alignment and enhancement (i.e., style, shared values, staff, skills), culture building, C.H.A.N.G.E. Journey
- Financials: Ready to accept all UCPB employees
  70% (1803) - directly hired, 16% (416) - permanent, 14% (346) temporary

3. IT system preparation

TECHNICAL WORKING GROUP (TWG)

Merging of accounts from UCPB

- Clearly identify systems, procedures and processes, information that can already be integrated.
- Migration Plan
- Managerial/technical expertise
- Time Management > On TIME
- Recovery / Continuous Plan
- Empowerment

4. External resources

hiring of consultant for the merger

- Identify needs of external resources
- Risk assessment and Cost effectiveness
- Communication> Plan> Work procedures> Monitoring

- การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Group Discussion)

การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อภิปรายเรื่องนโยบายภาครัฐของประเทศต่างๆ ได้มีการหยิบยกอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของประเทศไทย กรณีอุตสาหกรรมโทรศัพท์มือถือและอินเตอร์เน็ต 3 ค่ายใหญ่ของประเทศไทย ได้แก่ **บริษัท แอดวานซ์อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) หรือ AIS TRUE** และ **DTAC** เพื่อแลกเปลี่ยนถึงข้อดีและข้อเสียของการควบรวบกิจการ โดยเริ่มจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับ AIS ซึ่งมีส่วนแบ่งตลาดอันดับ 1 ของประเทศไทย อาจต้องสูญเสียลำดับการแข่งขันทางการตลาด แต่หากมองในฝั่งของประชาชน การแข่งขันของตลาดโทรคมนาคมของไทยดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนได้รับประโยชน์ เพราะการควบรวมระหว่าง **TRUE** และ **DTAC** ทำให้เกิดการแข่งขันช่วงชิงหรือรักษาฐานลูกค้าของตนเองผ่านกลยุทธ์ทางการตลาดต่างๆ อาทิ การลดราคาค่าบริการ การออกแคมเปญและโปรโมชั่น ที่ทำให้ประชาชนมีทางเลือกต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยรัฐไม่ต้องแทรกแซงหรือ Subsidize แต่อย่างใด

นอกจากนี้ ได้มีการแลกเปลี่ยนการให้ความสำคัญด้าน Digital ของภาครัฐ ซึ่งทราบว่า รัฐบาล Malaysia ให้ความสำคัญกับ Digital Transformation มาก โดยได้วาง Blueprint ด้าน Digital ในเรื่องต่างๆ อาทิ การเปลี่ยน Mindset ประชาชน ให้เห็นความสำคัญของการใช้ Digital และรัฐบาลอินเดียนำระบบ Digital มาช่วยภาคการเกษตร โดยเกษตรกรอินเดีย สามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ อาทิ ความชื้น สภาพอากาศ โดยใช้บัตรประชาชนลงทะเบียนเพื่อเข้าถึงข้อมูลที่ทางภาครัฐได้จัดเตรียมให้ และหลายพื้นที่ของประเทศอินเดีย เกษตรกรสามารถปลูกข้าว โดยสั่งผ่าน Application บนมือถือ

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

โปรดระบุประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ โดยแบ่งเป็น

- ประโยชน์ต่อตนเอง

1. เพิ่ม Good Performance การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รักษาการผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ โดยการนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ มาพัฒนางานสำคัญของสำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ ได้แก่ งานระบบงาน ธ.ก.ส. งานโครงสร้างองค์กร งานระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ โดยใช้องค์ความรู้ อาทิ ใช้ PDCA ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในสำนักฯ เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันหรือสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานแบบใหม่

2. เพิ่มศักยภาพในการทำบทบาท People as Line Manager โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการฯ ให้กับพนักงานในสังกัด จำนวน 39 คน รวมถึงผู้บริหารและพนักงานภายใน ธ.ก.ส. ที่สนใจ ให้ได้มีความรู้ อาทิ การเพิ่ม Productivity การปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้ PDAC , Lean, KAIZEN, CAF Excellent Framework

- ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด :

ใช้องค์ความรู้ในการสนับสนุนพันธกิจขององค์กร เรื่อง “พัฒนาการบริหารและจัดการทรัพยากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง” โดยการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับฝ่าย/สำนัก ผ่านการประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงาน ที่ได้ร่วมเป็นคณะทำงาน และนำองค์ความรู้ อาทิ CAF Excellent Framework มาเป็นแนวทางในการยกระดับผลการดำเนินการทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ให้กับธนาคาร ผ่านการบทบาทหน้าที่การเป็น Internal Assessor ตรวจประเมินตามเกณฑ์ Core Business Enablers และ TQA ซึ่งเป็นเกณฑ์เดียวกับ CAF Excellent Framework และให้ Feedback พร้อมข้อเสนอแนะ/คำแนะนำในการปรับปรุงกระบวนการขององค์กร อาทิ การใช้ PDCA ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในธนาคาร การใช้หลักการ Change Management ในการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็น Digital Banking ตาม Mile Stone ของธนาคาร และการช่วยองค์กรกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นลักษณะการวัด Productivity ซึ่งสามารถสะท้อนทั้ง Output และ Outcome

- ประโยชน์ต่อสายงานหรือวงการวิชาชีพในหัวข้อนั้นๆ

เพิ่มทักษะในการเป็นผู้ตรวจประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ หรือ TQA Assessor ให้กับประเทศไทย และการเป็น Internal Assessor ให้กับธนาคาร นอกจากนี้ ยังเป็นการยกระดับขีดความสามารถในการเป็นผู้บริหารระดับสำนัก ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ ได้แก่ ระบบงาน ธ.ก.ส. โครงสร้างองค์กร ระบบคุณภาพ ธ.ก.ส. และระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ ให้มีศักยภาพสามารถช่วยธนาคารพัฒนางานที่ได้มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การยกระดับองค์กรให้ได้รับคะแนน Core Business Enablers ตามเป้าหมาย และรางวัล TQA รวมถึงรางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น

- กิจกรรมการขยายผลที่ได้ดำเนินการภายในระยะเวลา 60 วันนับจากวันสุดท้ายของโครงการ
  (กิจกรรม เช่น การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน การบรรยายให้กับทีมงาน บทความที่ลงจดหมายข่าวในหน่วยงาน เป็นต้น โดยสรุปรายละเอียดกิจกรรม พร้อมภาพประกอบ และใบลงชื่อผู้ร่วมกิจกรรม)

ภายหลังจากการเข้าร่วมโครงการฯ ได้นำองค์ความรู้มาบรรยายให้กับพนักงานในสังกัด สำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ รวมจำนวน 39 คน โดยสรุปรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้

ลำดับ	วันที่/เวลา ที่บรรยาย	หัวข้อการบรรยาย	รายละเอียดกิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับฟัง	ภาพประกอบ
1	27 ธ.ค.66 15:30-16:00 น.	เรียนรู้จาก Best Practice : LANDBANK and UCPB Merger	จัดประชุมผู้บริหาร สำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ โดยบรรจุเป็นวาระ อื่นๆ (Knowledge sharing)	9 คน (เอกสารแนบ A)	ภาพ A
2	5 ม.ค.67 14:00-15.30 น.	Public Sector Productivity	จัดประชุม สำนักพัฒนาระบบคุณภาพและกระบวนการ โดย	38 คน (เอกสารแนบ B)	ภาพ B

ลำดับ	วันที่/เวลา ที่บรรยาย	หัวข้อการบรรยาย	รายละเอียดกิจกรรม	จำนวนผู้เข้ารับฟัง	ภาพประกอบ
		Improvement : Sharing from APO Program in Philippine	บรรจุเป็นวาระ อื่นๆ (Knowledge sharing)		
รวม	2 ชั่วโมง	2 หัวข้อ		47 คน	

ภาพ A

ภาพ B

- กิจกรรมการขยายผลที่จะดำเนินการภายใน 6 เดือนหลังเข้าร่วมโครงการ
  (กิจกรรมขยายผล เช่น แผนงานกิจกรรมที่จะดำเนินการ เป็นต้น โดยส่งเอกสารสรุปรายละเอียดกิจกรรม พร้อมภาพประกอบ เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมให้ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ)

  แผนงานที่จะดำเนินการภายใน 6 เดือนหลังเข้าร่วมโครงการ ดังนี้

Development of Public-sector Productivity Specialists
6-17 November 2023, Manila, Philippines
Individual Productivity Action Plan of KASAMAPORN MAHAWANGSAWAT (THAILAND)

Background : Overlapping processes between internal departments and ineffective organizational structure caused by poor Work System design and silo in the performance of Organizational Development function.

Proposed Project and its Details (below)

SN	Proposed Project (Tittle and brief summary of activities)	Type of Project	Estimated Man-hours				My role and Resources Needed	Planned period
			Stage 1	Stage 2	Stage 3	Total		
1	Title: Enhance BAAC Work System Objective: To produce quality results of BAAC Work System which can cascade to design effective organizational structure. Planned Activities: 1. Knowledge sharing : Meeting, CoPs 2. Diagnose effectiveness of BAAC Work System 3. Revise BAAC Work System 4. Cascade BAAC Work System to design organizational structure	Productivity Improvement Project	1 day (7 hours)	62 working days	48 working days	111 working days	My role Project Manager Resources Needed • APO Experts • Budget for knowledge sharing activities • Competence of team	December,2023 to May, 2024

ส่วนที่ 3 เอกสารแนบ

- รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการและประเทศที่เข้าร่วมโครงการ
- กำหนดการฉบับล่าสุด (Program)
- เอกสารประกอบการประชุม/สัมมนา (Training Materials)
- รายงานก่อนการเดินทางที่ท่านดำเนินการ (Country Paper-Thailand)
- เอกสารนำเสนอผลงานหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม (Group Presentation)