



ผลการระดมความคิดกลุ่มที่ 1

## Change Management Issues สำหรับปี 2549

### 1. บูรณาการยุทธศาสตร์ระหว่างหน่วยงาน โดย

- ❖ ใช้ Strategy Map เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์
- ❖ เสริมสร้างการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารทุกระดับให้สนับสนุนการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
- ❖ ผลักดันให้หน่วยงานภายในกรม กำหนดกลยุทธ์อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมและกระทรวง

## Change Management Issues สำหรับปี 2549 (ต่อ)

### 2. ปรับปรุงกระบวนการงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดย

- ❖ ผลักดันให้มีการลดขั้นตอนและเวลาตาม **Blueprint for Change** และนำมีการนำ **Benchmarking** มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญ
- ❖ พัฒนาระบบ IT ให้สนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการงานและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- ❖ พัฒนาระบบการบริหารความเสี่ยงในกระบวนการงานสำคัญ
- ❖ ยึดหลักการมีส่วนร่วม สร้างการทำงานแบบเครือข่าย
- ❖ ปรับโครงสร้างให้ตอบสนองกระบวนการงานที่ได้รับการปรับปรุง รวมทั้งพิจารณาว่า บางหน่วยงาน อาจจำเป็นต้องจัดตั้งในรูปแบบพิเศษ

## Change Management Issues สำหรับปี 2549 (ต่อ)

### 3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (ทัศนคติ) โดย

- ❖ ประเมินขีดสมรรถนะรายบุคคล
- ❖ พัฒนานักบริหารระดับกลางให้เป็น Change Agent
- ❖ พัฒนานักบริหารระดับสูงให้เป็น Sponsor ในการปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งสมรรถนะ
- ❖ พัฒนาช่องทางการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นไปที่ e-learning และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร

## Roadmap สำหรับปี 2549

•มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์  
ระหว่างหน่วยงาน

•มีการปรับปรุงกระบวนการงาน  
โดยมุ่งเน้นไปที่การเชื่อมโยง  
ฐานข้อมูล

•มีการพัฒนาขีดสมรรถนะของ  
บุคลากรให้สนับสนุนต่อการนำ  
และบริหารความเปลี่ยนแปลง

## การสนับสนุนจาก กพร.

• มีการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์  
ระหว่างหน่วยงาน

• มีการปรับปรุงกระบวนการ  
โดยมุ่งเน้นไปที่การเชื่อมโยง  
ฐานข้อมูล

• มีการพัฒนาขีดสมรรถนะของ  
บุคลากรให้สนับสนุนต่อการนำ  
และบริหารความเปลี่ยนแปลง

- พัฒนาKPI ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์  
ระหว่างหน่วยงานและแปลงสู่การปฏิบัติ
- สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับยุทธศาสตร์

- ความต่อเนื่องของคณะที่ปรึกษา ที่สามารถให้คำแนะนำและ  
เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงกระบวนการ-โครงสร้างได้จริง

- พัฒนามาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร
- สนับสนุนการกระจายอำนาจตัดสินใจในการพัฒนา  
บุคลากร

## ข้อคิดเห็นจากวิทยากร

### ยุทธศาสตร์

- STRATEGY MAP
- TOP TEAM
- ยุทธศาสตร์หน่วยย่อย

### กระบวนการตามหลัก Good Governance

- ลดขั้นตอน
- นำ IT มา REENGINEER
- บริหารความเสี่ยง
- มีส่วนร่วม และเครือข่าย
- โครงสร้าง / SDU

### ขีดสมรรถนะ ของบุคลากร

- INDIVIDUAL SCORECARD
- ผู้บริหารระดับกลางในฐานะ  
CHANGE AGENT
- TOP SPONSORSHIP
- KNOWLEDGE SHARING