



รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร สป.พน. ประจำปี พ.ศ. 2563



จัดทำโดย
กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง



สารบัญ

หน้า

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร สป.พน. ประจำปี พ.ศ. 2563	1
ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร.....	5
โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management).....	6
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4.....	27
โครงการพัฒนาข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร /หัวหน้างาน / กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน.....	33
โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพลังงาน.....	52
โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรกระทรวงพลังงาน.....	55
โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหาภัชตริย์กับประเทศไทย และการกิจจิตอาสา.....	61
โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (สป.พน.).....	63

ผลการเบิกจ่ายงบประมาณการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปี พ.ศ. 2563



งานผลการเบิกจ่ายงบประมาณการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปี 2563

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2563 โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปีต่อเลี่ยมกระทรวงพลังงาน กลุ่มที่ 2 การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน จำนวน 7 โครงการ (34 หลักสูตร) ในวงเงินทั้งสิ้น 36,252,300 บาท และมีผลการเบิกจ่าย ณ สิ้นสุดไตรมาสที่ 4 รวมทั้งสิ้น 16,801,361 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.35 ของงบที่ได้รับการจัดสรร มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ ^{จัดสรร (บาท)}	ผลการเบิกจ่าย ^(บาท)	ร้อยละผลการเบิกจ่าย
กลุ่มที่ 2 การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน			
1. โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management)	7,929,400	7,929,400.00	100
2. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4	12,898,600	4,939,595.00	38.30
3. โครงการพัฒนาข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ กลุ่มผู้มีคุณภาพสูง (Talent) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน	7,727,600	1,288,527.00	16.67
3.1 หลักสูตร Systemic System	285,000	-	-
3.2 หลักสูตรพัฒนากระบวนการคิดและการสื่อสารด้วยภาพ เพื่อเพิ่มความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน (Visual NOTE 101: The work visually)	285,000	253,600.00	88.98
หลักสูตรภายนอก			
3.3 หลักสูตร “นักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย	300,000	-	-
3.4 หลักสูตร “หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)”	170,000	40,000.00	23.53
3.5 โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.	300,000	102,600.00	34.20
3.6 หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคงสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง	150,000	134,207.00	89.47
3.7 หลักสูตรวิทยาการจัดการสำหรับบริหารระดับสูง (วบส.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	380,000	-	-
3.8 หลักสูตรนำเสนอการทหาร	300,000	84,820.00	28.27

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ ^{จัดสรร (บาท)}	ผลการเบิกจ่าย ^(บาท)	ร้อยละผลการเบิกจ่าย
3.9 หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (ทีดีจีเอ)	560,000	152,800.00	27.29
3.10 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บง.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ	400,000	-	-
3.11 โครงการพัฒนาผู้ตรวจสอบภายใน	200,000	16,500.00	8.25
3.12 หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน	56,000	-	-
3.13 หลักสูตร Private International Law	340,600	-	-
3.14 หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR	50,000	-	-
3.15 หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) สถาบันวิทยาการพลังงาน	1,200,000	428,000.00	35.67
3.16 หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.) สถาบันวิทยาการพลังงาน 16	250,000	-	-
3.17 หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program) สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม	880,000	-	-
3.18 หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศ เทเวwangศ์วโรปการ	330,000	-	-
3.19 หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศ เทเวwangศ์วโรปการ	255,000	-	-
3.20 หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศ เทเวwangศ์วโรปการ	670,000	-	-
3.21 หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี	80,000	12,000.00	15
3.22 หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง	286,000	64,000.00	22.38
4. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพัฒนา	2,262,000	234,780.00	10.38
4.1 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพัฒนา (สถาบันภายใต้ประเทศไทย)	600,000	164,780.00	27.46
4.2 หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพัฒนา (สถาบันต่างประเทศ)	1,452,000	-	-
4.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ สำหรับผู้บริหาร	210,000	70,000.00	33.33
5. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรกระทรวงพัฒนา	3,994,800	1,579,259.00	39.53
5.1 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่	1,069,800	943,419.00	88.19

โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ร้อยละผลการ เบิกจ่าย
5.2 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่	909,800	-	-
5.3 หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ	909,800	-	-
5.4 หลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานราชการ 4.0	1,105,400	635,840.00	57.52
6. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย และภารกิจิตอาสา	601,200	568,800.00	94.61
7. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (สป.พน.)	838,700	261,000.00	31.12
7.1 หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี	292,700	-	-
7.2 หลักสูตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ การเบิกจ่ายเงิน ระบบสินทรัพย์สาธารณะและระบบบัญชี แยกประเภทในระบบ GFMIS	546,000	261,000.00	47.80
รวม	36,252,300	16,801,361	46.35

ผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร



1.

โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management)

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
 1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรีฟะ แดงนัย
 1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th
2. กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัด พน.....
4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 7,929,400 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

จำนวน 11 เดือน ตั้งแต่ มีนาคม ถึง มกราคม 2563

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562-2565 เป็นส่วนหนึ่งในการเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการกระทรวงพลังงานในเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ในประเด็นที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562-2565 เป็นแนวทางและกลยุทธ์ในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน

นอกจากนี้ การสรรหา คัดเลือก และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหารก็เป็นหนึ่งในเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และการกิจของกระทรวงพลังงานซึ่งเป็นหนึ่งในกระทรวงสำคัญในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่ากระทรวงและกรมฯ อื่น ๆ ที่เน้นการปฏิบัติและมีหน่วยงานอยู่ในระดับภูมิภาคมีการมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งและใช้เกณฑ์ การคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ ก.พ. อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการปรับโครงสร้างเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดช่องทางในการขึ้นสู่ตำแหน่งในกรณีที่ตำแหน่งอำนวยการมีปริมาณเพิ่มขึ้น ในขณะที่กระทรวงและกรมฯ ที่เป็นหน่วยงานนโยบาย/วิชาการ จะมุ่งเน้นการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการและการพัฒนากระบวนการพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีช่องทางในการเติบโต อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการศึกษาช่องทางการเติบโตของตำแหน่งประเภทวิชาการและการขึ้นสู่/เปลี่ยนประเภทตำแหน่งเป็นประเภทบริหาร ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐโดยภาพรวมมักใช้เครื่องมือสำหรับการประกอบการพิจารณาบุคลากรในระดับอำนวยการ อาทิ การใช้เครื่องมือประเมินผลงาน 360 องศา และเก็บคะแนนเพื่อสำรวจคะแนนการทำงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการจัดการทดสอบรายบุคคล อาทิ การวัดศักยภาพด้านการบริหารศักยภาพด้านการบริหารบุคคลและบุคลิกภาพ หรือการมองหมายงานและการให้สังเกตพฤติกรรมในมิติต่าง ๆ เป็นต้น

จากการความสำคัญดังกล่าว รวมทั้งภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562-2565 ตามแผนปฏิบัติที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์ กระทรวงพลังงานจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินแผนงานต่าง ๆ เพื่อการสรรหา คัดเลือก และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร ได้แก่ การพัฒนาแบบวัดความฉลาดและความสามารถ ในการบริหารจัดการ

งาน การพัฒนาระบบทมุนเวียนงานของบุคลากรในระดับบริหารให้มีประสบการณ์ในการบริหารที่หลากหลาย การจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) กลุ่มตำแหน่งนักบริหารกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงฯ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปี 2563-2566 รวมทั้งการวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของบุคลากรที่กำลังเกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566) เพื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังของกระทรวงฯ ใน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ในภาพรวม

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการแผนงานดังกล่าวภายใต้โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management)

วัตถุประสงค์

- เพื่อวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังบุคลากรที่เกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566) เพื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังของกระทรวงฯ ใน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ในภาพรวม
- เพื่อพัฒนาแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient : การทดสอบคุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นโดยการทำแบบทดสอบ MQ
- เพื่อวิเคราะห์และพัฒนาระบบทมุนเวียนงานของบุคลากรในระดับบริหารให้มีประสบการณ์ในการบริหารที่หลากหลาย และจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) กลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงฯ
- เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปี 2563-2566

7. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

ขอบเขตการดำเนินงาน

ส่วนที่ 1 บททวนและวิเคราะห์บทบาทภารกิจและพิจารณาสภาพปัจจุบันของความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังของกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการ รวมทั้งทิศทางภารกิจของหน่วยงานตามแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังบุคลากรที่เกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566)

- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับทิศทางภารกิจของหน่วยงานตามแผนยุทธศาสตร์ อาทิ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน แผนยุทธศาสตร์กรม/หน่วยงานที่สังกัดภายใต้กระทรวงพลังงาน เป็นต้น
- ทิศทางและงานที่อาจเพิ่มเติมในอนาคตของกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของหน่วยงานที่สังกัดภายใต้กระทรวงพลังงาน รวมทั้งกลุ่มบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566)
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกำลังคน อาทิ อัตราการลาออก การเกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566) การโอนย้าย ซึ่งอาจมีผลต่อปริมาณกำลังคนในกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการ รวมทั้งกลุ่มบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566)

- จัดประชุม Focus Group กับผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน จำนวน 1 ครั้ง เพื่อรассมความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์และกำหนดดอกยุทธ์กำลังคนของกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่ปรึกษาจะต้องจัดเตรียมสถานที่การจัดประชุม เอกสารในการจัดประชุม อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม โดยที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ส่วนที่ 2 การพัฒนาแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient

1. พัฒนาแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient สำหรับบุคลากรระดับอำนวยการสูง ในด้านการบริหารคน การบริหารความขัดแย้ง ทัศนคติ การทำงานร่วมกับผู้อื่น (หัวหน้า ทีมงาน และการเปลี่ยนทีมงาน) การเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ การเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการพั่นฝ่าอุปสรรค

2. ดำเนินการจัดประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางในการจัดสอบตามข้อ 2.3 จำนวน 1 ครั้ง ก่อนการสอบจริง โดยจัดประชุมที่สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

3. ดำเนินการจัดทดสอบตามแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงานหรือ Managerial Quotient ที่ได้พัฒนาตามขอบเขตงานข้อ 2.1 จำนวน 2 ครั้ง ประกอบด้วยข้าราชการระดับอำนวยการ/นักวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่า รวมจำนวนไม่น้อยกว่า 85 คน

ส่วนที่ 3 จัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการวิเคราะห์และพัฒนาระบบทมุนเวียนงานของบุคลากรกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงพลังงานให้มีประสิทธิภาพในการบริหารที่หลากหลาย

1. ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดประสบการณ์ในการบริหารที่หลากหลายที่เหมาะสมกับบุคลากรในระดับบริหารของกระทรวงพลังงาน

2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสมในการมุนเวียนงานของบุคลากรในระดับบริหาร

3. จัดประชุม Focus Group กับผู้ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงาน รวมจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน จำนวน 1 ครั้ง เพื่อร่วมความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการมุนเวียนงานและแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) กลุ่มตำแหน่งนักบริหาร และกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงพลังงาน ณ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่ปรึกษาจะต้องจัดเตรียมสถานที่การจัดประชุม เอกสารในการจัดประชุม อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม และอื่น ๆ โดยที่ปรึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

4. ออกร่างแบบแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) กลุ่มตำแหน่งนักบริหาร และกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงพลังงาน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปี 2563-2566

1. การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย และการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสม

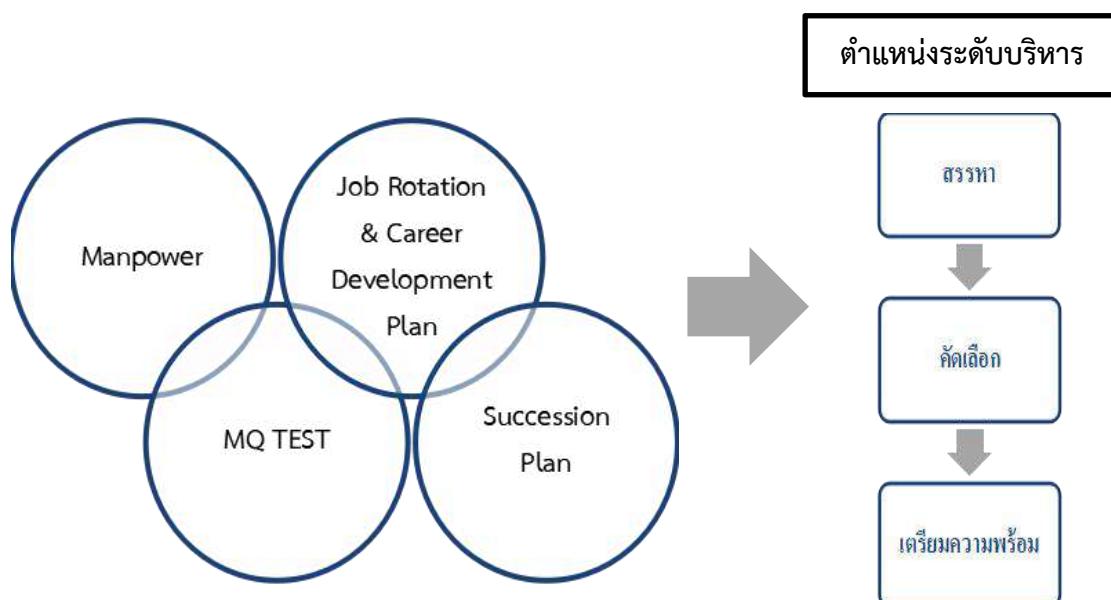
2. วิเคราะห์ระดับความสามารถของบุคลากรผู้มีศักยภาพ ในปัจจุบันเบรี่ยบเทียบกับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น เพื่อรับรู้จุดแข็งและจุดอ่อนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง

3. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรผู้มีศักยภาพตลอดจนวิธีการในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ ใน Succession Plan และแนวทางในการติดตามประเมินผล

แผนการดำเนินงานโครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management)

โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ของกระทรวงพัฒนาฯ มีการดำเนินแผนงานต่าง ๆ เพื่อการสรรหา คัดเลือก และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์ความเคลื่อนไหวของอัตรากำลังบุคลากรที่เกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี 2563-2566) เพื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังของกระทรวงฯ ใน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ในภาพรวม การพัฒนาแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient: การทดสอบคุณลักษณะ และสมรรถนะที่จำเป็นโดยการทำแบบทดสอบ MQ การวิเคราะห์และพัฒนาระบบหมุนเวียนงานของบุคลากรในระดับบริหารให้มีประสิทธิภาพในการบริหารที่หลากหลาย และจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) กลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงพัฒนาฯ และการวิเคราะห์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปี 2563-2566

โดยมีแผนภาพสรุปกรอบแนวคิดการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงาน ดังนี้



การจัดทำแผนการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการวิเคราะห์และพัฒนาระบบหมุนเวียนงานของบุคลากรกลุ่มตำแหน่งนักบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการของกระทรวงพัฒนาฯ ให้มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ปี 2563-2566

1. การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย และการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสม

ด้วยโครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารกระทรวงพัฒนาฯ ในทุกระดับ และได้ผลสรุปว่าตำแหน่งเป้าหมายของกระทรวงฯ เพื่อการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง รองอธิบดี (หรือเทียบเท่า) และผู้ช่วยปลัด

(หรือเทียบเท่า) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในการบูรณาการงานของหน่วยงานในกระทรวงพลังงานและเป็นก้าวที่สำคัญในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

สำหรับการกำหนดคุณสมบัติ และเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าวสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. โดยที่ปรึกษาได้มีการศึกษา และวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในระดับอำนวยการ (หรือเทียบเท่า) เพื่อให้สามารถเข้ารับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง อย่างมีความพร้อม และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

จากการศึกษา และวิจัยดังกล่าวสามารถกำหนดคุณสมบัติ และเกณฑ์ของบุคลากรในระดับอำนวยการ (หรือเทียบเท่า) เพื่อการพัฒนาต่อไปในอนาคต ได้ดังนี้

ลักษณะ บุคลากร	Management Case Study	การประเมินจาก ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	การประเมินตนเอง ด้วยแบบ MQ Self Assessment	นิยาม
M แบบที่ ๑	สูงกว่าเกณฑ์/ ค่อนข้างสูงกว่าเกณฑ์	สูงกว่าเกณฑ์/ ค่อนข้างสูงกว่าเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	<p>ทำงานเชิงยุทธศาสตร์ มีกระบวนการในด้านต่างๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> การใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการงาน เนิน คน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ไปพร้อมกัน และเข้าใจข้อจำกัด การประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีความสามารถเข้าใจโอกาส และข้อจำกัดของทีมงาน ซึ่งจะต้องสามารถให้แนวทาง คำแนะนำที่เป็นรูปธรรม การตั้งเป้าหมายและแนวทางให้ทีมงาน เพื่อให้งานสามารถบรรลุประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การใช้ข้อมูลในการวางแผนงาน หรือแก้ปัญหาการบริหารงาน และการเชื่อมโยงปัญหา ข้อมูล และวิเคราะห์ผลที่จะตามมาได้ดี อันส่งผลให้การทบทวนภารกิจ หรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล ในการบริหารงานเป็นรูปธรรม
M แบบที่ ๒	สูงกว่าเกณฑ์/ ค่อนข้างสูงกว่าเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> เช่นเดียวกับ M แบบที่ ๑ เพิ่มทักษะในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสื่อสารวัตถุประสงค์ การตีความปัญหา และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

ลักษณะ บุคลากร	Management Case Study	การประเมินจาก ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง	การประเมินตนเอง ด้วยแบบ MQ Self Assessment	นิยาม
P แบบที่ ๑	เป็นไปตามเกณฑ์	สูงกว่าเกณฑ์/ ค่อนข้างสูงกว่าเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	<p>มุ่งเน้นการทำงานเชิงระบบ โดยอาจเพิ่มเติม ในเรื่องการบริหารประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการจัดการ อาทิ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมีกระบวนการในการมองปัญหาจาก หลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง ● การมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ● การกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาที่มี ความชัดเจน ตลอดจนการสั่งการ/สอนงาน /บูรณาการข้อมูลเพื่อให้การแก้ไขปัญหา ตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงานและนำจุด แข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการ ทำงาน และบริหารงาน
P แบบที่ ๒	เป็นไปตามเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	เป็นไปตามเกณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> ● เช่นเดียวกับ P แบบที่ ๑ ● เพิ่มทักษะในการสื่อสารและสร้างความ เข้าใจกับบุบบุคคลบุคคลที่มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้าน การสื่อสารวัตถุประสงค์ การตีความปัญหา และการสื่อสารกับบุบบุคคลบุคคล

หมายเหตุ M คือ Managerial, P คือ People

2. การวิเคราะห์ระดับความสามารถของบุคลากรผู้มีศักยภาพฯ ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถ ที่คาดหวังของตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อรับบุจุดแข็งและจุดอ่อนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง

การวิเคราะห์ระดับความสามารถของบุคลากรผู้มีศักยภาพฯ ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถ
ที่คาดหวังของตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ออกแบบการทดสอบ และแบบวัด MQ ซึ่งมีการศึกษา และวิเคราะห์จากความคาดหวังในศักยภาพ
ด้านต่างๆ ในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกกับผู้บริหารของกระทรวงฯ
2. จัดการสอบเพื่อทดสอบ และวัดบุคลากรเปรียบเทียบกับความสามารถคาดหวังดังกล่าว
3. จัดทำการประเมิน จัดลำดับ และสรุปผล ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

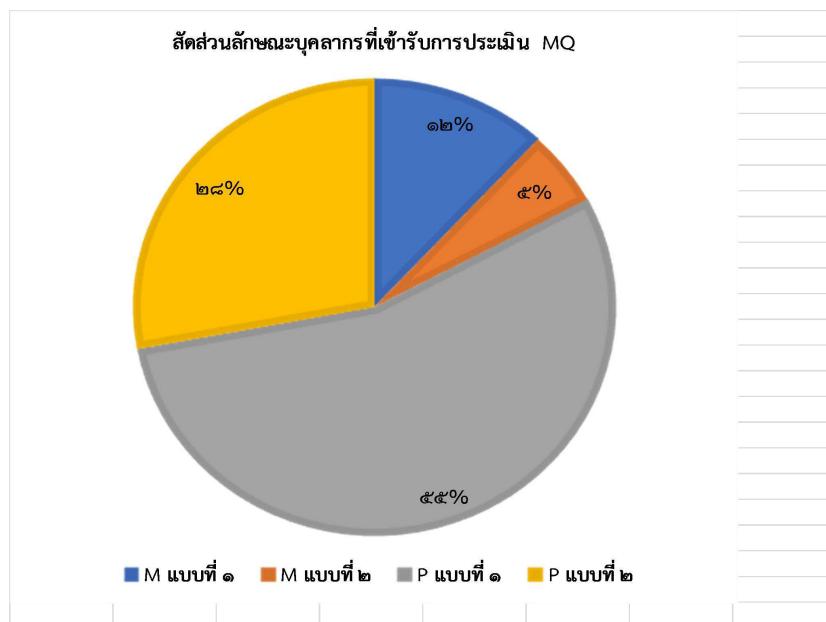
ปรับปรุง

ผลของการวิเคราะห์ และจัดกลุ่มบุคลากร มีดังนี้

ลักษณะบุคลากร	M แบบที่ 1	M แบบที่ 2	P แบบที่ 1	P แบบที่ 2	รวม
จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการประเมิน	11	5	51	26	93
จำนวนบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการประเมิน	-	-	-	-	2
จำนวนบุคลากรรวมทั้งหมด	-	-	-	-	95
คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ	11.83	5.38	54.84	27.96	100.00

ตารางสรุปรายงานผลการประเมินลักษณะบุคลากร

ลักษณะบุคลากร	อายุตัวเฉลี่ย (ปี)
M แบบที่ 1	49.8
M แบบที่ 2	50.4
P แบบที่ 1	52.6
P แบบที่ 2	53.9



ตอนที่ 2 ผลการประเมินลักษณะบุคลากรแบ่งตามอายุตัว (ปี)

ตารางสรุปลักษณะบุคลากรแบ่งตามอายุตัวเฉลี่ย (ปี)

ตอนที่ 3 ผลการประเมินลักษณะบุคลากรแบ่งตามกรม

3.1 บุคลากร M แบบที่ 1 รวมจำนวน 11 คน แบ่งตามกรม ได้ดังนี้

- กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ จำนวน 2 คน
- กรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 1 คน
- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 4 คน
- สำนักงานพลังงานงานจังหวัด จำนวน 4 คน

3.2 บุคลากร M แบบที่ 2 รวมจำนวน 5 คน แบ่งตามกรม ได้ดังนี้

- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 2 คน
- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 1 คน
- สำนักงานพลังงานงานจังหวัด จำนวน 2 คน

3.3 บุคลากร P แบบที่ 1 รวมจำนวน 51 คน แบ่งตามกรม ได้ดังนี้

- กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ จำนวน 7 คน
- กรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 4 คน
- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 10 คน
- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 4 คน
- สำนักงานพลังงานงานจังหวัด จำนวน 25 คน
- สำนักงานรัฐมนตรี จำนวน 1 คน

3.3 บุคลากร P แบบที่ 2 รวมจำนวน 26 คน แบ่งตามกรม ได้ดังนี้

- กรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 1 คน
- สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 3 คน
- สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน จำนวน 1 คน
- สำนักงานพลังงานงานจังหวัด จำนวน 21 คน

ตอนที่ ๔ ผลการประเมินลักษณะบุคลากรในแต่ละกรม

๔.๑ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะ M แบบที่ ๑ จำนวน ๒ คน และ P แบบที่ ๑ จำนวน ๗ คน รวมทั้งสิ้น ๙ คน

๔.๒ กรมธุรกิจพลังงาน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะ M แบบที่ ๑ จำนวน ๑ คน/ P แบบที่ ๑ จำนวน ๔ คน และ P แบบที่ ๒ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๖ คน

๔.๓ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะเดียว คือ P แบบที่ ๑ จำนวน ๑๐ คน

๔.๔ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะ M แบบที่ ๒ จำนวน ๒ คน และ P แบบที่ ๒ จำนวน ๓ คน รวมทั้งสิ้น ๕ คน

๔.๕ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะ M แบบที่ ๑ จำนวน ๔ คน/ M แบบที่ ๒ จำนวน ๓ คน/ P แบบที่ ๑ จำนวน ๔ คน และ P แบบที่ ๒ จำนวน ๑ คน รวมทั้งสิ้น ๑๐ คน

๔.๖ สำนักงานพลังงานงานจังหวัด ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะ M แบบที่ ๑ จำนวน ๔ คน/ M แบบที่ ๒ จำนวน ๒ คน/ P แบบที่ ๑ จำนวน ๒๕ คน และ P แบบที่ ๒ จำนวน ๒๑ คน รวมทั้งสิ้น ๕๒ คน

๔.๗ สำนักงานรัฐมนตรี ประกอบด้วยบุคลากรที่มีลักษณะเดียว คือ P แบบที่ ๑ จำนวน ๑ คน

ตารางสรุปผลการประเมินลักษณะบุคลากรในแต่ละกรม

กรม	จำนวนลักษณะบุคลากร (คน)				รวม (คน)
	M1	M2	P1	P2	
กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	2	-	7	-	9
กรมธุรกิจพลังงาน	1	-	4	1	6
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	-	-	10	-	10
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	-	2	-	3	5
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	4	1	4	1	10
สำนักงานพลังงานงานจังหวัด	4	2	25	21	52
สำนักงานรัฐมนตรี	-	-	1	-	1
รวมทั้งสิ้น	11	5	51	26	93

ตอนที่ ๖ การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม มีดังนี้

ลักษณะ บุคลากร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
M แบบที่ ๑	<p>ทำงานเชิงยุทธศาสตร์ มีกระบวนการในด้านต่างๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> การใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการงาน เงิน คน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ไปพร้อมกัน และเข้าใจ ข้อจำกัด การประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีความสามารถเข้าใจโอกาส และ ข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ด้วย การแก้ปัญหาโดยการเข้าใจถึงจุดแข็ง และ ข้อจำกัด ของทีมงาน ซึ่งจะต้องสามารถให้แนวทาง คำแนะนำที่เป็นรูปธรรม การตั้งเป้าหมายและแนวทางให้ทีมงานเพื่อให้งาน สามารถบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ข้อมูลในการวางแผนงาน หรือแก้ปัญหาการ 	<p>เป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถเพิ่มเติมใน ๓ ด้าน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) ความสามารถในการคาดการณ์ (Future Orientation) <p>โดยไม่ได้นับเป็นการปิดช่องว่าง แต่เป็นการพัฒนา/ ส่งเสริม/ ต่อยอด ให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น และเป็นการ สะสมประสบการณ์ทำให้การบริหารงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

ลักษณะ บุคลากร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	บริหารงาน และการเขื่อมโยงปัญหา ข้อมูล และวิเคราะห์ผลที่จะตามมาได้ดี อันส่งผลให้การทบทวนภารกิจ หรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นรูปธรรม	
M แบบที่ ๒	<p>ทำงานเชิงยุทธศาสตร์ มีกระบวนการในด้านต่างๆ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> การใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการงาน เงิน คน ซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ไปพร้อมกัน และเข้าใจข้อจำกัด การประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยมีความสามารถเข้าใจโอกาส และข้อจำกัดในการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ด้วย การแก้ปัญหาโดยการเข้าใจถึงจุดแข็ง และข้อจำกัดของทีมงาน ซึ่งจะต้องสามารถให้แนวทาง คำแนะนำที่เป็นรูปธรรม การตั้งเป้าหมายและแนวทางให้ทีมงานเพื่อให้งานสามารถบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้ข้อมูลในการวางแผนงาน หรือแก้ปัญหาการบริหารงาน และการเขื่อมโยงปัญหา ข้อมูล และวิเคราะห์ผลที่จะตามมาได้ดี อันส่งผลให้การทบทวนภารกิจ หรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการบริหารงานเป็นรูปธรรม 	ควรเพิ่มทักษะในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสื่อสาร วัตถุประสงค์ การตีความปัญหา และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา
P แบบที่ ๑	มุ่งเน้นการทำงานเชิงระบบ และเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	<p>ควรเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการ อาทิเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> การมีกระบวนการในการมองปัญหาจากหลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง การมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน ตลอดจนการสังการ/ สอนงาน/ บูรณาการข้อมูล เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงาน และนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน

ลักษณะ บุคลากร	จุดแข็ง	จุดอ่อน
P แบบที่ ๒	มุ่งเน้นการทำงานเชิงระบบ	<p>ควรเพิ่มเติมในเรื่องการบริหารประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการ อาทิ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมีกระบวนการในการมองปัญหาจากหลากหลาย มิติ และหลากหลายมุมมอง ● การมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ● การกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน ตลอดจนการสั่งการ/สอนงาน/บูรณาการข้อมูล เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงานและนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน นอกจากนี้ควรเพิ่มทักษะในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสื่อสารดุประสมค์ การตีความปัญหา และการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา

หมายเหตุ M คือ Managerial, P คือ People

4.3 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรผู้มีศักยภาพตลอดจนวิธีการในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ ใน Succession Plan และแนวทางในการติดตามประเมินผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาในส่วนของการประเมินผลการทดสอบตามแบบวัดความฉลาด และความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient ของบุคลากรในระดับอำนวยการ สามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรผู้มีศักยภาพตลอดจนวิธีการในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ ใน Succession Plan และแนวทางในการติดตามประเมินผลได้ดังนี้

ความหมายของ แผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) คือ เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ข้าราชการในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดได้ทั้งในระยะสั้น (ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีรายละเอียดเชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร ทีมงาน และตนเอง โดยในแผนดังกล่าวจะระบุถึงประเด็นการพัฒนาของแต่ละบุคคล และวิธีการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนารายบุคคลจึงเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนในการพัฒนาข้าราชการให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ดีขึ้นและส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

สำหรับรูปแบบและวิธีการพัฒนาข้าราชการ (HRD Methods and Techniques) สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรโดยการกำหนดกรอบแนวทาง

ที่ช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะพัฒนาบุคลากรไปสู่เป้าหมายตามที่บุคลากร หน่วยงาน และองค์กรต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จึงเป็นกระบวนการขั้นตอนสำคัญที่ถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งให้มีมากขึ้น ซึ่งแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เป็นกระบวนการพัฒนาและเป็นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two Ways Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
2. เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเป็นรายบุคคล ให้สามารถตอบรับหรือสนองตอบต่อความต้องการในระดับองค์กร
3. เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่ถูกจัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น (Actual Competency) เกิดการรับรู้อย่างชัดเจนถึงช่องว่าง (Gap) ในการพัฒนาเป็นรายบุคคล
4. เป็นระบบที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน โดยต้องมีการบทวนตรวจสอบและเปลี่ยนแปลงได้

ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกระทรวงพลังงานในรายงานเล่มนี้ ไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือการปรับเงินเดือน แต่ถูกใช้เป็นขั้นตอนหลักที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มิใช่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้คุณให้โทษแก่บุคลากรแต่อย่างใด นอกจากนี้แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่ใช่แผนที่จะรับประกันว่า บุคลากรจะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานต่อไปในอนาคต อย่างไรก็ตี แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป ไม่ใช่แผนงานที่รองรับหรือรับประกันความมั่นคงหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ใช้หลัก 3A ประกอบด้วย



1. Assess การประเมินเพื่อกำหนดการพัฒนา

กำหนดจุดประสงค์และระบุเป้าหมายการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงาน และส่วนราชการ โดยใช้การประเมินผลการทดสอบตามแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient (MQ) เป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนา

โดยที่การประเมินผลการทดสอบตามแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient เป็นการประเมินผลการทดสอบจาก

1. แบบประเมินตนเอง ด้วยแบบวัด MQ-Self Assessment เป็นการทำแบบวัดเพื่อประเมินตนเองใน 5 มิติ ได้แก่ คุณธรรมในการทำงาน (Work Moral) ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) การประสานความร่วมมือในการทำงาน (Work Co-operation) และความสามารถในการคาดการณ์ (Future orientation)

2. แบบประเมินตนเอง ด้วยแบบวัดจากการกำหนดกรณีศึกษาที่ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการงาน เงิน คน ภัยใต้ข้อจำกัดต่างๆ เพื่อประเมินตนเองในด้านการบริหารจัดการงาน

3. แบบประเมินจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาใน 5 มิติ ได้แก่ คุณธรรมในการทำงาน (Work Moral) ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) การประสานความร่วมมือในการทำงาน (Work Co-operation) และความสามารถในการคาดการณ์ (Future orientation)

ทั้งนี้ผลการประเมินผลการทดสอบตามแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient (MQ) ดังกล่าว สามารถจัดประเภทลักษณะบุคลากรของกระทรวงพลังงาน เพื่อใช้กำหนดการพัฒนาบุคลากรตามลักษณะบุคลากรที่ได้จัดประเภทไว้ 4 ประเภท ประกอบด้วย

- ลักษณะบุคลากร M แบบที่ 1
- ลักษณะบุคลากร M แบบที่ 2
- ลักษณะบุคลากร P แบบที่ 1
- ลักษณะบุคลากร P แบบที่ 2

2. Acquire การเลือกวิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ลักษณะ ได้แก่ เครื่องมือฝึกอบรม และเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรม โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 เครื่องมือฝึกอบรม (Training) หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มักใช้รูปแบบการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ฝึกฝน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในหน่วยงานทั้งทางด้านทักษะ หรือทางด้านวิชาการ โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้อันเป็นพื้นฐานสู่ความเข้าใจและเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในงาน เช่น การใช้โปรแกรมระบบงานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีและพึงประ NAN ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิด

การ เปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบ ทัศนคติ ความรู้สึกในด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

ขั้นตอนหลักของการอบรม แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย
2. พัฒนาหลักสูตร วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ ระบุความคาดหวัง เป้าหมาย ผลลัพธ์ที่ต้องการ ออกแบบกิจกรรม ระยะเวลา วิธีการพัฒนา และวิทยากรให้เหมาะสม
3. ทดสอบความรู้ ทักษะ สมรรถนะก่อนจัดอบรม
4. ดำเนินการจัดอบรมตามรูปแบบกิจกรรม และวิธีการที่กำหนดในหลักสูตร
5. ทดสอบความรู้ ทักษะ สมรรถนะระหว่างการอบรมและหลักการอบรม
6. ติดตามประเมินผล

2.2 เครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non-Training) เป็นเครื่องมือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน ซึ่งจะยกตัวอย่างเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรม ที่นิยมนำมาพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.2.1 On The Job Training (OJT) หรือ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือ การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะพื้นฐาน (Skill – Based) ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อีกทั้งองค์กรพยายามมักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด การฝึกอบรมในขณะทำงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรคนอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เครื่องมือพัฒนานี้มักนำมายังสำหรับพนักงานใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน/ สับเปลี่ยน โอนย้าย/ เลื่อนตำแหน่ง/ มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ

2.2.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการสับเปลี่ยน หมุนเวียน ให้บุคลากรไปปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น เน้นไปที่การเปลี่ยนงาน โดยที่ตำแหน่งของงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับยังคงเหมือนเดิม งานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดของโครงสร้างองค์กรก็ได้ เช่น การหมุนเวียนภายในกรม หรือระหว่างกรม/สำนัก ก็ได้

2.2.3 การสอนแนะทำงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่นำมาใช้พัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่งสามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้สอนงานและพนักงาน โดยมากการสอนงานมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-One Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการสอนงานจึงเป็น

เทคนิคหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรหรือลูกน้องของตนเอง ทั้งนี้การสอนงานนั้นมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ แก้ปัญหางาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.4 การติดตามสังเกต (Job shadowing) เป็นเครื่องมือพัฒนาพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและ ทำงานอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่ออาศัย แม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงาน ผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้ พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่ เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short – Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือน หรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/ผ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนั้นจะ เกิดขึ้นจากความสนใจของพนักงานเอง หรือจะเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชาที่ให้พนักงาน ติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบร่วมtechnicดังกล่าวนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มี ศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มากขึ้น ติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาส ศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยัง นำมาใช้เพื่อให้พนักงานทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมา ปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของพนักงาน (Career Path) ได้อีกด้วย

2.2.5 การมอบหมายงาน (Job Assignment) เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการ ทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้การมอบหมายงานประกอบด้วย 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) และการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ดังนี้

1) **การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)** เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการ ออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่ หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มี ความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับ ข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ Job Enrichment เป็นการเพิ่มคุณค่างาน โดยเพิ่มงาน ชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น

2) **การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)** เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของ พนักงานอีกเครื่องมือหนึ่งที่น่าสนใจ เน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่ต้องรับผิดชอบจะ เพิ่มหรือขยายขอบเขตงานขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้น จากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและพัฒนาทีมงาน Job Enlargement เป็นการเพิ่ม งานในระดับแนวอน หรือแนวราบ (Horizontal Job Enlargement) ซึ่งเป็นการขยายงานออกด้านข้าง เช่น เมื่อก่อนเคยทำงานเพียง 1, 2, 3 หน้าที่ แต่ตอนนี้เพิ่มเป็น 4, 5, 6 หน้าที่ เป็นต้น

2.2.6 การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่ม หรือเป็นเดียว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมากระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดียว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพากเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

2.2.7 การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกันหรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วย

2.2.8 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้ หมายความว่าบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลลัพธ์ปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People) ซึ่งสามารถเรียนรู้โดยการใช้สื่อผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การดู VCD หรือการค้นคว้าผ่าน Internet หรือการเรียนแบบ E-Learning หรือการเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม หรือเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ต้องเรียนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น หนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์ ตำราเรียน เป็นต้น

2.2.9 การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เน้นการพูดคุย ระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาท สำคัญมากในการกระตุ้นจุงใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน การจัดประชุม/สัมมนาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเน้นการประชุม/ สัมมนาเชิงปฏิบัติการโดยจัดให้มีการทำกิจกรรมกลุ่ม หรือหารือเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร โดยจะเป็นการประชุม/สัมมนาภายในส่วนราชการ ซึ่งหัวหน้างานสามารถสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรได้ง่ายและไม่ยุ่งยาก หรือจะเป็นการประชุมสัมมนาภายนอกส่วนราชการ เป็นการประชุมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยสถาบัน องค์กร สมาคม หรือบริษัทภายนอก เป็นต้น เป็นการประชุม/สัมมนาผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วมมากนัก

2.2.10 การทำกิจกรรม (Activity) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวเน้นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้ บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุ่งมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

3. Apply การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนา

เพื่อกำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พัฒนามาประยุกต์ใช้ หาโอกาสในการนำไปใช้ การติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งการวัดผลการนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ ขัดอุปสรรคที่อาจขัดขวาง หรือให้การสนับสนุนเพื่อให้การประยุกต์ทำได้จริง

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้นำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ พัฒนาไปประยุกต์ใช้ในงาน จากสิ่งที่ง่าย ไป ยาก และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล ที่สอดคล้องเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดย

- 1) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) ได้ใช้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เรียนรู้มาให้เร็วที่สุด
- 2) มีการติดตามผล ให้ Feedback ผู้รับการพัฒนาเป็นระยะ เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และนำไปสู่ การปรับแผน
- 3) กำหนดผลลัพธ์ และการวัดความก้าวหน้าที่สอดคล้องกัน

แผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรระดับอำนวยการสูง อำนวยการต้น และเชี่ยวชาญในกระทรวงพลังงาน ตลอดจนวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

จากการประเมินลักษณะบุคลากร ที่เข้ารับการทดสอบตามแบบวัดความฉลาดและความสามารถในการบริหารจัดการงาน หรือ Managerial Quotient โดยสามารถจัดลักษณะบุคลากรระหว่างพัฒนาได้ 4 ประเภท ประกอบด้วย บุคลากร M แบบที่ 1 / บุคลากร M แบบที่ 2 / บุคลากร P แบบที่ 1 / และบุคลากร P แบบที่ 2 นั้น ทำให้สามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตลอดจนวิธีการในการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้

ลักษณะบุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	แนวทางในการติดตามประเมินผล
M แบบที่ 1 และแบบที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน/โครงการ 	70%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม M แบบที่ 1 เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ควรได้รับโอกาสในการหมุนเวียนงาน และได้รับการมอบหมายงาน หรือโครงการที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นการสั่งสมประสบการณ์ให้มีความหลากหลาย และสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม M แบบที่ 1 อย่างน้อย 2-3 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● กระทรวงฯ ควรมีการจัดทำรูปแบบการมอบหมายงานก่อนการหมุนเวียนงาน หรือการมอบหมายโครงการ โดยมีการทำหนดเป้าหมายการทำงาน เป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดผู้บริหารที่เป็นพี่เลี้ยง ● การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน ต้องมีการสรุปการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทุกครั้ง และควรมีการบันทึก

ลักษณะ บุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	แนวทางในการติดตามประเมินผล
			ครั้งละ 2-3 เดือน หรืออาจมีการ มอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับ หน่วยงานอื่นได้เช่นกัน	การหมุนเวียนงาน หรือการ มอบหมายงานในระบบด้วย
	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม 	30%	<ul style="list-style-type: none"> ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร สำหรับ การฝึกอบรมบุคลากรกลุ่ม M แบบที่ 1 โดยมุ่งเน้นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนา MQ ในด้านต่างๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ความฉลาดทางการบริหารจัดการ อารมณ์(Emotional Management Intelligence) ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) ความสามารถในการคาดการณ์ (Future Orientation) 	หลังการฝึกอบรมควรมีการ มอบหมายโครงการ หรือกิจกรรมให้ บุคลากรได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลหลัง การฝึกอบรมในระยะเวลา 1-2 เดือนในทุกๆ หลักสูตร
P แบบที่ 1 และ แบบที่ 2	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม 	70%	<ul style="list-style-type: none"> ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร สำหรับ การฝึกอบรมบุคลากรกลุ่ม P แบบที่ 1 โดยมุ่งเน้นการจัดทำกรณีศึกษาของ กระทรวงฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการ บริหารจัดการอย่างเข้มข้น ในด้านต่างๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> กระบวนการมองปัญหาจาก หลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง อาทิ Design Thinking และการใช้ ข้อมูลเพื่อการพิจารณาปัญหาใน รูปแบบต่างๆ เครื่องมือด้านการบริหารจัดการเพื่อ การแก้ปัญหาที่หลากหลาย เหมาะสม กับแต่ละสถานการณ์ และการ แก้ปัญหาแบบเน้นผลลัพธ์ การบริหารจัดการโดยเน้นการกำหนด เป้าหมาย และการจัดการปัญหาอย่าง เป็นระบบและบูรณาการ การส่งการ/สอนงาน/บูรณาการข้อมูล เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว แบบ 4.0 การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงานและนำ 	หลังการฝึกอบรมควรมีการ มอบหมายโครงการ หรือกิจกรรมให้ บุคลากรได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผลหลัง การฝึกอบรมในระยะเวลา 1-2 เดือนในทุกๆ หลักสูตร

ลักษณะ บุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	แนวทางในการติดตามประเมินผล
			จุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบ วิธีการทำงาน และบริหารงาน	
	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน / โครงการ 	30%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม P แบบที่ 1 ควรได้รับการฝึกอบรม ก่อนการหมุนเวียนงาน หรือได้รับมอบหมายโครงการ ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม P แบบที่ 1 อาย่างน้อย 2-3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 เดือน หรืออาจมีการมอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● กระทรวงฯ ควรมีการจัดทำรูปแบบการมอบหมายงานก่อนการหมุนเวียนงาน หรือการมอบหมายโครงการ โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เป้าหมายการเรียนรู้ และกำหนดผู้บริหารที่เป็นผู้ดูแล ● การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน ต้องมีการสรุปการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาทุกครั้ง และควรมีการบันทึกการหมุนเวียนงาน หรือการมอบหมายงานในระบบด้วย

แผนการดำเนินงาน

จากการจัดทำวิธีการในการพัฒนาบุคลากรและแนวทางในการติดตามประเมินผลในเบื้องต้นแล้วนั้น สามารถจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

กลุ่ม M แบบที่ 1 และแบบที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การหมุนเวียนงาน

- กำหนดตำแหน่งสำหรับการหมุนเวียนงาน โดยการแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะละ 7-8 ท่าน
- กำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับการไปศึกษาเรียนรู้งานในตำแหน่งดังกล่าว โดยควรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานของบุคลากรในกลุ่มตำแหน่ง M แบบที่ 1 และ 2

- จัดการปฐมนิเทศ กระบวนการเรียนรู้งาน โดยควรกำหนดระยะเวลาอย่างต่อ 2-3 เดือน และควรมีกำหนดการเรียนรู้งาน เช่น การร่วมประชุม การร่วมเป็นคณะกรรมการ การร่วมศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

- การมอบหมายพี่เลี้ยง ซึ่งควรประกอบด้วยผู้บังบัญชาในตำแหน่งดังกล่าว และบุคลากรที่ครองตำแหน่งดังกล่าวในปัจจุบัน

- การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และการประเมินผลร่วมกัน โดยควรมีการกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการ

หมุนเวียนงานนำเสนอสิ่งที่เรียนรู้ หรือการนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกอบรม

● การศึกษารณีศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมสมสำหรับบุคลากรในกลุ่ม M แบบที่ 1 และ 2 โดยจะต้องมีการนำปัญหา และความคาดหวังของตำแหน่งเป้าหมายมากำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มนี้ ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

● การฝึกอบรม ควรให้มีผู้บริหารในตำแหน่งเป้าหมาย เช่น รองอธิบดี หรืออธิบดี ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วย

กลุ่ม M แบบที่ 1 และแบบที่ 2



กลุ่ม P แบบที่ 1 และแบบที่ 2

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกอบรม

● การศึกษารณีศึกษาเพื่อจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมสมสำหรับบุคลากรในกลุ่ม P แบบที่ 1 และ 2 โดยจะต้องมีการนำปัญหา และความคาดหวังของตำแหน่งเป้าหมายมากำหนดเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มนี้ ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และมีความเข้มข้น

● การฝึกอบรมต้องเน้นการแก้ไขกรณีศึกษาซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงฯ โดยควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น ระดมสมอง หาข้อมูลเพิ่มเติม และศึกษาแนวทางแบบ Best Practice เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการต่อไป

● การฝึกอบรม ควรให้มีผู้บริหารในตำแหน่งเป้าหมาย เช่น รองอธิบดี หรืออธิบดี ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้

ขั้นตอนที่ 2 การหมุนเวียนงาน

● กำหนดตำแหน่งสำหรับการหมุนเวียนงาน โดยการแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะละ 7-8 ท่าน

● กำหนดบทบาทหน้าที่สำหรับการไปศึกษาเรียนรู้งานในตำแหน่งดังกล่าว โดยควรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานของบุคลากรในกลุ่มตำแหน่ง P แบบที่ 1 และ 2

● จัดการปฐมนิเทศ กระบวนการเรียนรู้งาน โดยกำหนดระยะเวลาอย่างต่อ 2-3 เดือน และควรมีกำหนดการเรียนรู้งาน เช่น การร่วมประชุม การร่วมเป็นคณะกรรมการ การร่วมศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

- การมอบหมายพี่เลี้ยง ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งกล่าว และบุคลากรที่ครองตำแหน่งตั้งกล่าวในปัจจุบัน
- การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ และการประเมินผลร่วมกัน โดยความมีการกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการหมุนเวียนงานนำเสนอสิ่งที่เรียนรู้ หรือการนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงานต่อไป กลุ่ม P แบบที่ 1 และแบบที่ 2



แผนการดำเนินงานพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคลากรระดับ ชำนาญการสูง ชำนาญการต้น และเชี่ยวชาญในกระทรวง พลังงาน	เดือนที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
กลุ่ม M1 และ M2 (กลุ่มที่ 1) จำนวน 8 คน	หมุนเวียนงาน	ฝึกอบรม										
กลุ่ม M1 และ M2 (กลุ่มที่ 2) จำนวน 8 คน	ฝึกอบรม		หมุนเวียนงาน									
กลุ่ม P1 และ P2 จำนวน 77 คน	ฝึกอบรม											
กลุ่ม P1 และ P2 จำนวน 77 คน							หมุนเวียนงาน					

2. โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรีฟิษ แดงนัย

1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th

MOEN People Development Plan

2. กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัด พน.....

4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 4,939,595 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

จำนวน 11 เดือน ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ถึง ธันวาคม 2563

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ได้จัดทำเส้นทางการอบรม (Training Roadmap) ของกระทรวงพลังงาน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน และแผนบูรณาการพลังงานระยะยาวย (Thailand Integrated Energy Blueprint : TIEB) และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณสมบัติเหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเทศไทยของทุกส่วนราชการในกระทรวงพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร จึงได้พัฒนาหลักสูตร Training Roadmap สำหรับบุคลากรของกระทรวงพลังงาน ตั้งแต่ช่วงทดลองราชการจนถึงผู้บริหารระดับสูง โดย อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน ได้เห็นชอบให้ข้าราชการกระทรวงพลังงานจะต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดใน Training Roadmap และให้นำผลการเข้ารับการอบรมไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับ หรือโยกย้าย (ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง) ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานจึงดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4 จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตร Orientation Program (OP)

หลักสูตร Young Energy Program (YP)

หลักสูตร Energy Professional 1 (EP1)

หลักสูตร Energy Professional 2 (EP2)

หลักสูตร Managerial Energy Program (MEM)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ทักษะการสื่อสารที่เข้มข้น มีเทคนิคการให้ความคิดเห็นเชิงบางสามารถสื่อสารได้อย่างมีกลยุทธ์และมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล เข้าใจหลักการสื่อสารในองค์กร การเขียนหนังสือราชการ การทำงานและการสื่อสารข้าม Generations สามารถพูดในที่สาธารณะ มีเทคนิคการเจรจาต่อรอง และเป็นผู้แทนนำเสนอในที่ประชุมได้



2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน แนวโน้มและทิศทางดิจิทัลโลก การทำงานเป็นทีม และมุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเชิงรุก การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ แนวทางและจิตวิทยาการซักจูงผู้อื่น การคิดเชิงวิเคราะห์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การวางแผนปฏิบัติงานและการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เน้นทักษะด้านความคิดและการวางแผน หลักการบริหารเวลา การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการสร้างทักษะประยุกต์ การคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ การบริหารความขัดแย้งด้วยการเจรจาต่อรอง และแนวทางการสอนงาน เป็นต้น เน้นหลักการบริหารงาน บริหารคน และจิตวิทยาผู้นำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภาระงานยิ่งขึ้น

4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร เสริมสร้างบุคลิกภาพ และการคิดแบบมีวิสัยทัศน์ผู้นำต่อยอดใช้ร่วมกับงานบริหารในทุกมิติ สามารถกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงพัฒางานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และทิศทางของประเทศไทยที่ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ รวมทั้งบทบาทของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และการนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

7. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวง พัฒางาน ระยะที่ 4 จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้

1. การปฐมนิเทศหลักสูตรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพัฒางาน ระยะที่ 4 จำนวน 5 หลักสูตร (222 คน) มีผู้เข้ารับการปฐมนิเทศ จำนวน 220 คน ในวันที่ 13 - 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 ณ ห้องประชุมบลรุ่ม 1 ชั้น 3 โรงแรม ดิ เอมเมอร์รัล กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจงความเป็นมา วัตถุประสงค์ และความสำคัญของโครงการ การปฐมนิเทศรายละเอียดหลักสูตร Energy Training Roadmap ประจำปี 2563 รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องทิศทางพัฒางาน / การเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท / บุคลิกภาพเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ: การมีก้าวเนื้อ ระบบหายใจ โภชนาการ และการมีสุขภาพเข้มแข็งเพื่องค์กร 4.0 /Growth Strategy Growth Mindset

2. หลักสูตร Orientation Program (OP) ณ ห้อง hall of fame A โรงแรมฮาร์ดร็อก พัทยา จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 10 - 13 มีนาคม พ.ศ. 2563 มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 43 คน หลักสูตร OP เป็นการเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติราชการ โดยมีผลประเมินรายวิชาหลักสูตร Orientation Program (OP)

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน	เอกสารมีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			
CR101 Principles of Organization Communication	2.81	4.52	เพิ่มขึ้น	4.57	ดีมาก	4.55
OS101 Work Group & Team Work	2.78	4.68	เพิ่มขึ้น	4.76	ดีมาก	4.66
ES101 Design Thinking for Organization Effectiveness	2.76	4.49	เพิ่มขึ้น	4.51	ดีมาก	4.47
ES102 Introduction to Data	2.56	4.13	เพิ่มขึ้น	4.18	ดี	4.18

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน		เอกสาร	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
Visualization							
ค่าเฉลี่ย	2.73	4.46	เพิ่มขึ้น	4.50	ดีมาก	4.46	ดีมาก

3. หลักสูตร Young Energy Program (YP) ณ ห้อง hall of fame B โรงแรมฮาร์ดร็อค พัทยา จังหวัดชลบุรี วันที่ 10 - 13 มีนาคม พ.ศ. 2563 มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 51 คน เน้นวิชาเกี่ยวกับการสื่อสารที่เข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเชิงรุก รวมไปถึงการบริหารจัดการงานและเวลา การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยมีผลประเมินรายวิชาหลักสูตร Young Energy Program (YP)

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามี價值ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน		เอกสาร	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
CR102 Main Idea for Effective Communications	2.69	4.14	เพิ่มขึ้น	4.45	ดีมาก	4.33	ดีมาก
OS102 Time & Work Management	3.17	4.62	เพิ่มขึ้น	4.51	ดีมาก	4.57	ดีมาก
ES103 Data Visualization	2.80	4.33	เพิ่มขึ้น	4.44	ดีมาก	4.36	ดีมาก
ES104 Creativity & Analytical Thinking	2.85	4.63	เพิ่มขึ้น	4.63	ดีมาก	4.59	ดีมาก
ES105 Inside Your Mind & Personality Inside	3.07	4.66	เพิ่มขึ้น	4.61	ดีมาก	4.57	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	2.97	4.48	เพิ่มขึ้น	4.52	ดีมาก	4.50	ดีมาก

4. หลักสูตร Energy Professional 1 (EP1) ณ ห้อง hall of fame A โรงแรมฮาร์ดร็อค พัทยา จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 9 - 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 42 คน หลักสูตร EP1 เน้นการสร้างความพร้อมในการเติบโตในสายอาชีพ การพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้วางแผนปฏิบัติงานสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างทีมงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน โดยมีผลประเมินรายวิชาหลักสูตร ดังนี้

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน		เอกสาร	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
CR103 Working & Communication Across Generations	2.79	4.66	เพิ่มขึ้น	4.82	ดีมาก	4.71	ดีมาก

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน		เอกสาร	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
OS103 Analytical Reasoning for Decision Making	2.39	4.30	เพิ่มขึ้น	4.73	ดีมาก	4.55	ดีมาก
OS104 Project Planning & Development	2.68	4.35	เพิ่มขึ้น	4.76	ดีมาก	4.56	ดีมาก
OS105 Personality Development	2.50	4.47	เพิ่มขึ้น	4.59	ดีมาก	4.50	ดีมาก
ES106 Motivation & Persuasion Others	2.71	4.44	เพิ่มขึ้น	4.74	ดีมาก	4.62	ดีมาก
ES107 Team Collaboration	2.76	4.63	เพิ่มขึ้น	4.71	ดีมาก	4.68	ดีมาก
ES108 Introduction to Law & Regulation	2.66	4.32	เพิ่มขึ้น	4.59	ดีมาก	4.66	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	2.64	4.45	เพิ่มขึ้น	4.71	ดีมาก	4.61	ดีมาก

5. หลักสูตร Energy Professional 2 (EP2) ณ ห้อง hall of fame B โรงแรมอาร์ดร็อก พัทยา จังหวัดชลบุรี ระหว่างวันที่ 9 - 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 32 คน หลักสูตร EP2 เตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เน้นทักษะด้านความคิดและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลผลงานโครงการเน้นหลักการบริหารงานบริหารคนและสามารถเป็นผู้แทนนำเสนอในที่ประชุมได้ โดยมีผลประเมินรายวิชาหลักสูตร ดังนี้

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน		เอกสาร	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ			มีเนื้อหาครบถ้วนชัดเจน	
CR201 Effective Meeting Presentation	2.81	4.65	เพิ่มขึ้น	4.81	ดีมาก	4.71	ดีมาก
OS201 Adaptability Mindset & Skills	3.00	4.64	เพิ่มขึ้น	4.50	ดีมาก	4.46	ดีมาก
OS202 Strategic Planning	2.38	4.10	เพิ่มขึ้น	4.45	ดีมาก	4.31	ดีมาก
ES201 Personality Development for Team Leaders	3.00	4.55	เพิ่มขึ้น	4.68	ดีมาก	4.55	ดีมาก
ES202 Law & Regulation Issues	2.61	4.07	เพิ่มขึ้น	4.39	ดีมาก	4.36	ดีมาก
MS201 (Part 1) Leadership Psychology	2.76	4.41	เพิ่มขึ้น	4.52	ดีมาก	4.45	ดีมาก
MS201 (Part 2) Managing Work People	2.91	4.50	เพิ่มขึ้น	4.59	ดีมาก	4.38	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	2.78	4.42	เพิ่มขึ้น	4.56	ดีมาก	4.46	ดีมาก

6. หลักสูตร Managerial Energy Program (MEM) ณ ห้อง Fill More โรงแรมฮาร์ดร็อค พัทยา จังหวัดชลบุรี วันที่ 24 พฤศจิกายน - 1 ธันวาคม พ.ศ. 2563 มีผู้ฝ่ายการอบรม จำนวน 31 ราย หลักสูตร MEM เตรียมการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร สร้างภาวะผู้นำ และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้อย่างมีกลยุทธ์มีเทคนิค การเจรจาต่อรองและนำเสนอเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหาร โครงการ/งาน คน/ทีมงาน เพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลประเมินรายวิชาหลักสูตร Managerial Energy Management (MEM) ดังนี้

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหามีประโยชน์ต่อ การนำไปประยุกต์ ใช้งาน	เอกสาร มีเนื้หาครบถ้วนชัดเจน		
	ก่อนการ อบรม	หลังการ อบรม	ผลที่ ได้รับ		เอกสาร มีเนื้หาครบถ้วนชัดเจน		
CR301 Negotiation	2.40	4.53	เพิ่มขึ้น	4.83	ดีมาก	4.77	ดีมาก
CR302 Effective Presentation & Communication Strategy for Executives	2.85	4.65	เพิ่มขึ้น	4.88	ดีมาก	4.81	ดีมาก
OS301 Organization Change	2.85	4.65	เพิ่มขึ้น	4.88	ดีมาก	4.81	ดีมาก
ES301 Trends in People Management	2.61	4.68	เพิ่มขึ้น	4.93	ดีมาก	4.82	ดีมาก
ES302 Digital Directions	2.52	4.48	เพิ่มขึ้น	4.56	ดีมาก	4.52	ดีมาก
ES303 Law & Regulation for Executives	2.53	4.50	เพิ่มขึ้น	4.80	ดีมาก	4.63	ดีมาก
MS301 Leadership (การเป็นผู้นำ)	2.59	4.41	เพิ่มขึ้น	4.55	ดีมาก	4.28	ดีมาก
MS302 Performance Management	2.59	4.41	เพิ่มขึ้น	4.55	ดีมาก	4.28	ดีมาก
MS303 Coaching	2.62	4.69	เพิ่มขึ้น	4.90	ดีมาก	4.79	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย	2.62	4.56	เพิ่มขึ้น	4.76	ดีมาก	4.63	ดีมาก

7. การฝึกอบรมและปัจฉินนิเทศหลักสูตรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4 จำนวน 5 หลักสูตร มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมและปัจฉินนิเทศ จำนวน 139 คน ในวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ณ ห้องประชุมบอร์ด룸 2 ชั้น 3 โรงแรม ดิ เออมเมอร์รัล กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการฝึกอบรมโครงการ พัฒนาหลักสูตรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ระยะที่ 4 ประจำปี 2564 รวมไปถึงการมอบประกาศนียบัตรให้กับผู้ฝึกอบรม และการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องสร้างอนาคต วัฒนธรรม และนวัตกรรม องค์กร 4.0 โดยผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อวิทยากร และภาพรวมของโครงการ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งการเข้ารับการอบรมในโครงการนี้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทำให้มีเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน ควรให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องต่อไป

8. ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์ จากโครงการสัมมนา ต่อหน่วยงานอย่างไร

8.1 ผู้เข้าอบรมมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สื่อสารได้อย่างมีกลยุทธ์ ให้ความคิดเห็นเชิงบวก และสื่อสารข้าม Generations ได้ เป็นผู้แทนนำเสนอในที่ประชุมได้ และมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง

8.2 ผู้เข้าอบรมมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แนวโน้มและทิศทางดิจิทัลโลก การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาการทำงานเชิงรุก การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ แนวทางและจิตวิทยาการซักจูงผู้อื่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนปฏิบัติงานและการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

8.3 ผู้เข้าอบรมมีความพร้อมในการขับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทักษะด้านความคิดและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล แผนงาน โครงการ

8.4 ผู้เข้าอบรมมีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร มีภาวะผู้นำ เข้าใจความเปลี่ยนแปลง และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหารโครงการ/งาน คน/ทีมงาน เพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

เป็นการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อ มติ อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน ที่เห็นชอบให้ข้าราชการกระทรวงฯ ต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดใน Training Roadmap และให้นำผลการเข้ารับการอบรมไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการเลื่อนระดับหรือโยกย้าย

10. ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการ

กลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตรไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ เนื่องบุคลากรมีภารกิจงานค่อนข้างเยอะ ทำให้มีผู้สมัครเข้ารับการอบรมไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด



3.

โครงการพัฒนาข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ตามแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรุณี แดงนัย
1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th

2. กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสังกัด พน

4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 1,288,527 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ระหว่าง เดือนมกราคม - เดือนธันวาคม 2563

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปเพื่อนำประเทศเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดไทยแลนด์ ๔.๐ จึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อให้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่จะช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาและยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นมืออาชีพ ความเป็นนานาชาติ และความเป็นผู้สนับสนุนภาคส่วนต่างๆ ในการก้าวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียน

ดังนั้น บุคลากรกระทรวงพลังงานจึงควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา ยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงานเพื่อรับภารกิจในปัจจุบันและเพื่อพัฒนาผู้นำสำหรับเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต จึงได้จัดส่งข้าราชการไปฝึกอบรมหลักสูตรภายนอกกระทรวงพลังงาน จำนวน 12 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรภายใน จำนวน 2 หลักสูตร

1. หลักสูตร “Systemic System คิดเชิงระบบ” จำนวน 35 ราย
2. หลักสูตร “พัฒนาระบวนการคิดและการสื่อสารด้วยภาพเพื่อเพิ่มความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน (Visual NOTE 101: The work visually)” จำนวน 35 ราย

หลักสูตรภายนอก จำนวน 20 หลักสูตร

1. หลักสูตร “นักปกครองระดับสูง กระทรวงมหาดไทย (นปส.มท.)” จำนวน 1 ราย
2. หลักสูตร “หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)” จำนวน 2 ราย
3. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ. จำนวน 5 ราย
4. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง จำนวน 1 คน
5. หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) จำนวน 1 ราย
6. หลักสูตรเสนอธุรกิจการทาง จำนวน 1 ราย
7. หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 ราย
8. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) จำนวน 2 ราย
9. โครงการพัฒนานักตรวจสอบภายใน
10. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน จำนวน 2 ราย
11. หลักสูตร Private International Law จำนวน 1 ราย
12. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR จำนวน 5 ราย
13. หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน จำนวน 4 ราย
14. หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน จำนวน 5 ราย
15. หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)” จำนวน 5 ราย
16. หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทเววงศ์วโรปการ จำนวน 5 ราย
17. หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทเววงศ์วโรปการ จำนวน 3 ราย
18. หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทเววงศ์วโรปการ จำนวน 2 ราย
19. หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 2 ราย
20. หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง จำนวน 2 ราย

7. วัตถุประสงค์

7.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะพร้อมรับการปฏิบัติงานเพื่อรับหน้าที่และการกิจในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย

7.2 เพื่อพัฒนาข้าราชการในสังกัด ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถพนึกกำลังขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของประเทศไทยสู่มาตรฐานสากล

7.3 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้เกิดพลังความสามัคคีร่วมกันในการบริหารราชการและแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างเหมาะสมและทันสถานการณ์

7.4 เพื่อให้บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ และสามารถนำประเทศไทยสู่การแข่งขันในเวทีระดับโลก

8. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตร Systemic System ไม่ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรม เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. หลักสูตรพัฒนากระบวนการคิดและการสื่อสารด้วยภาพ เพื่อเพิ่มความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน (Visual NOTE 101: The work visually) ระหว่างวันที่ 20 - 22 กรกฎาคม 2563 ณ โรงแรม The Quarter Ladprao กรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาทักษะการคิด ทำความเข้าใจสถานการณ์เรื่องราวต่างๆ จับประเด็น และบันทึกข้อมูลเป็นภาพ และพัฒนาทักษะต่างๆ ที่สำคัญที่ใช้ในการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ และการคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อจัดการกับปัญหา รวมทั้งสามารถถ่ายทอดทักษะดังกล่าวให้กับทีมงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มผู้มีศักยภาพสังกัด พน. มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน 35 ราย ซึ่งมีผลตอบรับ ดังนี้

- มิติพุทธิกรรมผู้เรียน ได้รับการพัฒนาทักษะการจับประเด็น พร้อมปรับกระบวนการคิดแบบคิดรวบยอดที่รวดเร็วมากยิ่งขึ้น และสื่อสารออกมาเป็นภาพสามารถสื่อสารนำทีมด้วยการเปิดการสื่อสารสองทางและต่อยอดการคิดด้วย Visual Communication & Story Telling
- มิติด้านองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงาน การสื่อสารทีมที่ประสานมุ่นมองจากสมาชิกร่วมกัน
- มิติด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง ปรับกระบวนการสื่อสารโดยมุ่งส่งเสริมการรับฟังที่เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อวัฒนธรรมการทำงานและเปิดรับสิ่งใหม่ๆ

โดยมีการบรรยายให้ความรู้ (Lecture) การยกตัวอย่างจากประสบการณ์ และการฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) การประชุมกลุ่ม (Group Discussion) การนำเสนอกลุ่ม (Group Presentation) และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อ ดังนี้

☞ Visual Note

เรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงจากการบันทึกที่เน้นความถูกต้องด้านความครบถ้วนของเนื้อหา สู่การใช้ภาพเพื่อสะท้อนความเข้าใจ และสามารถเขียนโดยไม่ต้องมีกระดาษและปากกา ได้มากกว่าเดิม

☞ Visualization

เรียนรู้เรื่องการสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างคมชัด กว้างลึก ภายใต้สภาพการณ์ของโลก ในปัจจุบันที่ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี ผลลัพธ์จากการกระทำต่างๆ เกิดขึ้นมาอย่างรวดเร็ว แต่ขาดความลึกซึ้งที่ทำให้เข้าใจได้อย่างถ่องแท้

☞ Tool for Visual Note Taker

เรียนรู้เรื่องการเตรียมความพร้อมของสิ่งแวดล้อมรอบตัว ให้เกิดเป็น “นักคิดและสื่อสารด้วยภาพ” ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่จะนำสิ่งต่างๆ รอบตัวมาใช้ประโยชน์ต่อยอดองค์ความรู้และความคิดสร้างสรรค์

☞ Be a Visual Practitioner

เรียนรู้การการบริหารหลักการคิดวิเคราะห์วิเคราะห์และสื่อสารออกมาเป็นภาพที่เข้มโยง แนวทางต่างๆ เอ้าไว้ด้วยกัน ภายใต้แนวคิดของ “ARTIST” อันประกอบด้วย

- A Attention & Analysis การฟังและคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ยินทันที
- R Relational & Rationale การปักหมุดใจเดียวกันและตั้งฐานรองเข้มโยง
- T Texting ทักษะการเขียนคำ และการโนํตตัวอักษรให้อ่านง่ายและน่าสนใจ
- I Imaging ทักษะการวาดภาพง่ายๆ สื่อความเข้าใจได้หลายมิติ
- S Structure การจัดวางองค์ประกอบในโนํต และใช้ในการนำเสนอได้ทันที
- T Timing & Teamwork การทำ VisualNote ในเวลาจำกัดและเป็นทีม

ผู้เข้ารับการอบรมมีข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรที่ดี ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องต่อไป
2. เนื้อหาวิชาควรมีการสอนด้วยเทคโนโลยีหรือตัวอย่างที่มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน หรือองค์กรด้านพลังงานที่นำรูปแบบของเนื้อหาวิชาไปประยุตใช้แล้วเกิดผลสัมฤทธิ์แบบเป็นรูปธรรม
3. ควรเพิ่มเวลาในการจัดอบรม เนื่องจากเนื้อหาบางส่วนต้องใช้เวลาทำความเข้าใจ



หลักสูตรภายนอก จำนวน 20 หลักสูตร มีการดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 9 หลักสูตร ได้แก่

➤ หลักสูตร “หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)”

นายวีรพัฒน์ เกียรติเพื่องฟู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายไฟฟ้า สังกัด สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน อบรมระหว่าง 21 กุมภาพันธ์ 2563 ถึง 8 สิงหาคม 2563 โดยมีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะที่จะเป็นของนักบริหารระดับสูงอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 3) การพัฒนาวัตกรรมความรู้ 4) การนำผลการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการทัศน์ค่านิยมของนักบริหารในการบริหาร จัดการภาครัฐยุคใหม่และทักษะหรือภาวะผู้นำของนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และบริบท Thailand 4.0 โดยหลักสูตรแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 การพัฒนาระบวนการทางความคิดของผู้บริหาร (40 ชม.) ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะการคิดที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเป็นผู้นำ รู้จักคิดแบบมีเหตุผล (Rational Thinking) สามารถอ่านงานวิจัยได้และนำหลักการวิจัยมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการศึกษาและแสวงหาข้อมูล วิธีคิดและการนำเสนอโดยบาย ตลอดจนการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

ช่วงที่ 2 การดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ประกอบด้วย

1) การพัฒนามุมมองในระดับประเทศและระดับสากล (36 ชม.) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหาร ทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ ในมุมมองด้านต่างๆ เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และเวทีโลก เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ กำหนดแนวทางการบริหารเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติและสามารถจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้

2) การสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร (30 ชม.) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะของนักบริหาร ทำความเข้าใจกับการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร และการเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ เรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง วิธีการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ บทบาทและความสัมพันธ์ของข้าราชการประจำ กับข้าราชการการเมือง การบริหารจัดองค์ความรู้บนหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร

3) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (27 ชม.) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหาร สามารถบริหารองค์กรอย่างมียุทธศาสตร์ โดยการบริหารจัดการทรัพยากร วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

4) การพัฒนาระบวนการคิดเชิงยุทธศาสตร์ (24 ชม.) เพื่อพัฒนาระบวนการและเทคนิคการคิดเชิงยุทธศาสตร์ให้กับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงให่องรับกับบริบทของการบริหารราชการและประเทศที่ปรับเปลี่ยนไปในสังคมยุคดิจิทัล

5) การปฏิบัติธรรม (18 ชม.) เพื่อเสริมสร้าง ดูแลสุขภาพจิตและวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้วยการปฏิบัติธรรม ให้สามารถบริหารตนเองให้มีความพร้อมทั้งกายและใจ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม พร้อมที่จะเป็นผู้นำที่ดี

6) การพัฒนาการศึกษาของชาติ (51 ชม.) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตระหนักรและเห็นความสำคัญของการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาประเทศ สามารถวิเคราะห์การลงทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและพัฒนาประเทศและกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดประสบการณ์และมีแนวปฏิบัติเชิงวิเคราะห์เบรียบเทียบระบบการศึกษาที่หลากหลาย เกิดความร่วมมือในการนำองค์ความรู้และประสบการณ์ไปบริหารจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สามารถปรับหรือเพิ่มพูนปัญญา ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดไป รวมทั้งสามารถอิบ้ายและทำความเข้าใจร่วมกันในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา ร่วมกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะสมรรถนะหลักที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษา

ระดับสูง และภาคส่วนต่างๆ ใน การร่วมมือขับเคลื่อนแผนการศึกษาของชาติ บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

7) การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือระดับผู้นำ ขั้นความรู้ชั้นสูง (33 ชม.) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจกิจกรรมลูกเสือในมุมกว้าง และพัฒนาระบวนทัศน์และทักษะของผู้นำที่มีระเบียบวินัยจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของลูกเสือ

8) การศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรของต่างประเทศกับประเทศไทย (70 ชม.) เป็นการศึกษาจากประสบการณ์จริงทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ในชุมชน ในประเทศและต่างประเทศ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ดีเลิศและนำแนวโน้มโลกที่เปลี่ยนไป เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรด้านการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินการตอบสนองต่อการมีผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มสังคม และเป็นองค์กรที่สนับสนุนภาคส่วนต่างๆ ของสังคมให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นตามระดับมาตรฐานสากล จนเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับโลกได้

9) การขับเคลื่อนนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ (86 ชม.) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหาร และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การผลักดันหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เป็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กร และการศึกษากลุ่ม (Group Project) เป็นการศึกษาที่เน้นการจัดทำข้อเสนอโดยที่มีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือหน่วยงานองค์กร และต้องมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกัน เพื่อสามารถขับเคลื่อนนโยบายระดับภาคที่เป็นรูปธรรม

10) การพัฒนาตนเองตาม IDP (Individual Development Plan) (24 ชม.) เพื่อให้นักบริหารที่ต้องการพัฒนาตนเองได้ประเมินและทราบระดับสมรรถนะทางการบริหารของตนเอง พร้อมกับการกำหนดความต้องการพัฒนาทางการบริหารให้กับตนเอง โดยใช้กระบวนการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)

11) การประมวลองค์ความรู้ (Reflection Learning และ Integrative Model of Lessons Learned) (44 ชม.) เพื่อให้นักบริหารแต่ละคนและแต่ละกลุ่มสรุปบทเรียนและทักษะที่ได้รับ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างกระบวนการทัศน์และมุ่งมองของตนให้กว้างและสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองและงานต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์จากโครงการสัมมนาต่อหน่วยงานอย่างไร

ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบวนพัฒนา ค่านิยม สมรรถนะของตนเองเพื่อเตรียมการไปสู่การเป็นนักบริหารระดับสูงที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ รวมถึงสามารถนำทักษะหรือภาวะผู้นำของนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ประกอบการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และบริบท Thailand 4.0 ได้ต่อไป

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

การพัฒนานักบริหารระดับสูงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยการที่จะเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรที่สามารถการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่มาใช้ โดยเฉพาะส่วนของสำนักงานนโยบายและแผน พลังงานที่มีภารกิจในการที่จะต้องเป็นผู้เสนอแนะนโยบายด้านพลังงานระยะยาวสำหรับประเทศไทยและจะต้อง

นำไปสู่การผลักดันหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้จะเป็นผู้นำองค์กรจึงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหารและสามารถบริหารองค์กรอย่างมียุทธศาสตร์ โดยการบริหารจัดการทรัพยากร วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

➤ โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.

มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม 1 คน คือนายวีรพัฒน์ เกียรติเพื่อง พู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายไฟฟ้า สังกัดสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน อบรมระหว่าง 1 - 22 ธันวาคม 2563 โครงการดังกล่าวมีเป้าหมายในการพัฒนาดังนี้

1) พัฒนาผู้นำที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ (Leadership Paradigm) ที่มีความพร้อมทั้งทางด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการคุณภาพงาน บริหารคน และบริหารตนเองได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และยึดหยุ่น โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ลดคล่องกับบทบาทหน้าที่และลดคล่องต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2) พัฒนามุมสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูง (12 สมรรถนะ) (Leadership Competency) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมในด้านสมรรถนะที่จะเป็นต่อการดำเนินการ ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง โดยเน้นให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเองและกำหนดแนวทางในการยกระดับสมรรถนะ

3) ส่งเสริมการทำงานบูรณาการระหว่างส่วนราชการ (Collaborative Capability) โดยสร้างเครือข่ายของนักบริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่การทำงานบูรณาการข้ามส่วนราชการ ผ่านกิจกรรมกลุ่มและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับอบรมจากต่างส่วนราชการ

โครงสร้างและเนื้อหาของโครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ 13 แบ่งออกเป็น ๓ หมวดวิชา ดังนี้

1) หมวดวิชาที่ 1 ผู้นำกับการเข้าใจตัวเองและผู้อื่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจตนเองทั้งในมิติด้านสมรรถนะที่จะเป็นต่อการเป็นนักบริหารระดับสูง และมิติด้านบุคลิกลักษณะที่ส่งผลต่อการแสดงสมรรถนะดังกล่าว เข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของตนเอง รวมถึงเข้าใจความแตกต่างของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำไปสู่การเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อการเรียนรู้/กิจกรรม ประกอบด้วย (1) การประเมิน 360 องศาผ่านระบบออนไลน์ (2) การประเมินด้วยกิจกรรม In-tray และ (3) การประเมินบุคลิกภาพและกิจกรรมเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ‘The 4 House of DISC’

2) หมวดวิชาที่ 2 สมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูง

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนามุมสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ตลอดจนสร้างความเข้าใจถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังในการดำเนินการ ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเองไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

หัวข้อการเรียนรู้/กิจกรรม ประกอบด้วย (1) สมรรถนะหลักทางกรบริหารของนักบริหารระดับสูงภาครัฐผ่านกรณีศึกษา (Competency-based Case Studies) (2) กิจกรรมการยกระดับสมรรถนะ (World Café) และ (3) ผลการประเมินสมรรถนะและการพัฒนาตนเอง

3) หมวดวิชาที่ 3 ผู้นำที่ได้รับความไว้วางใจ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมทั้งทางด้านคุณลักษณะและศักยภาพในการเป็นผู้บริหารภาครัฐที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งสร้างเครือข่ายนักบริหารผ่านการทำกิจกรรมกลุ่มและสร้างการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน

หัวข้อการเรียนรู้/กิจกรรม ประกอบด้วย (1) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ ‘Building a Trusted Leader for Thailand 4.0’ (2) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ ‘การบริหารจัดการข้อมูล (Data Governance) ในหน่วยงานภาครัฐ’ (3) การบรรยายหัวข้อ ‘ผู้นำกับการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์สู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม (Leadership and Vision)’ และ (4) การบรรยาย หัวข้อ ‘การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม’

ทั้งนี้ ผู้สำเร็จการฝึกอบรมจะมีสิทธิรับประกาศนียบัตรโครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง 3 ประการประกอบไปด้วย (1) ระยะเวลาของการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร (2) ผลงานการศึกษาครบถ้วนตามที่กำหนด และ (3) การประพฤติปฏิบัติเหมาะสม



ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์ จากโครงการสัมมนา/จ้างที่ปรึกษา ต่อหน่วยงานอย่างไร

ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากโครงการไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบวนทัศน์ ค่านิยม สมรรถนะของตนเองเพื่อเตรียมการไปสู่การเป็นนักบริหารระดับสูงที่สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่ รวมถึงสามารถนำทักษะหรือภาวะผู้นำของนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ประกอบการดำเนินการเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และบริบท Thailand 4.0 ได้ต่อไป

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

การพัฒนานักบริหารระดับสูงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่จะเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรที่สามารถการบริหารจัดการภาครัฐยุคใหม่มาใช้ โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานที่มีภารกิจในการที่จะต้องเป็นผู้เสนอแนะนโยบายด้านพลังงานระยะยาวสำหรับประเทศไทยและจะต้องนำไปสู่การผลักดันหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ผู้ที่จะเป็นผู้นำองค์กรจะต้องมีองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหาร และสามารถบริหารองค์กรอย่างมียุทธศาสตร์ โดยการบริหารจัดการทรัพยากร วิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

➤ หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคงสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 1 คน คือ นายอนุชิต ลิ้มสุวรรณ ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ สังกัด กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ อบรมระหว่าง 11 มีนาคม ถึง 25 กันยายน 2563 โดยเนื้อหาหลักสูตรเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สถานการณ์ความมั่นคงของชาติตามด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนความรู้ด้านสังคมการเมืองและยุทธศาสตร์ชาติ

หมวดวิชาการปฏิบัติการจิตวิทยา

- พื้นฐานการปฏิบัติการข่าวสาร ทักษะการคิดในการแก้ปัญหา การปฏิบัติการข่าวสารร่วม เชิงระบบสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบแนวทางการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- หลักการปฏิบัติการจิตวิทยา ประวัติความเป็นมา คำจำกัดความ ประเภท ขีดความสามารถ และการใช้การปฏิบัติการจิตวิทยาสนับสนุนกิจการด้านต่างๆ

- การแบ่งประเภทข่าว แหล่งข่าว ระบบงานข่าวและข่าวที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติการจิตวิทยา รวมทั้งการวางแผนใช้การข่าว

- การวิเคราะห์เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เป้าหมาย ลักษณะ เป้าหมายต่างๆ และการวิเคราะห์เพื่อหาโอกาส ดำเนินการปฏิบัติการจิตวิทยาต่อเป้าหมายนั้นๆ รวมทั้งได้ทราบขั้นตอนในการวางแผนการปฏิบัติการจิตวิทยา

- การวางแผนการปฏิบัติการจิตวิทยา กล่าว即 ความหมายการวางแผนการปฏิบัติการจิตวิทยา ข้อพิจารณาการวางแผน ขั้นตอน การคัดเลือกหัวข้อโฆษณา สัญลักษณ์และท่าจูงใจ การเลือกสื่อการควบคุม คุณลักษณะของการวางแผนที่ดี การแสวงข้อตกลงในการจัดทำแผน

- การประชาสมัพนธ์เพื่อการปฏิบัติการจิตวิทยา หลักการประชาสมัพนธ์เชิงปฏิบัติการหน้าที่ของนักประชาสมัพนธ์รัฐวิธีการจัดทำแผนประชาสมัพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ช่องทางการเผยแพร่ การกำหนดกิจกรรม การประชาสมัพนธ์ ห้วงเวลา ความถี่ในการประชาสมัพนธ์

- การจัดกิจกรรมรณรงค์ กล่าว即 ขั้นตอนการรณรงค์ การควบคุมการรณรงค์ ตารางการควบคุม

- จิตวิทยาสื่อมวลชน ความหมายของจิตวิทยามวลชน/ กลยุทธ์การใช้จิตวิทยาที่เกี่ยวกับมวลชน/ ลักษณะสำคัญของจิตวิทยามวลชน/ กรณีศึกษา การประเมินและวางแผนการปฏิบัติกับมวลชน

- แบบฝึกหัดการปฏิบัติการจิตวิทยา การฝึกวางแผนโดยใช้สถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง เพื่อเป็นการทบทวนและนำความรู้ที่ได้ศึกษาแล้วมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการจิตวิทยา

หมวดกำลังอำนาจแห่งชาติ

- สถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน

สถานการณ์ระหว่างประเทศที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

บทบาทของประเทศไทยในปัจจุบัน

แนวโน้มของสถานการณ์โลกในอนาคต

- ความมั่นคงของชาติ ความหมายของความมั่นคงแห่งชาติ ความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม

- กล่าวนำอำนาจแห่งชาติ ความหมายของกำลังอำนาจแห่งชาติ และปัจจัยกำลังอำนาจแห่งชาติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม

- กำลังอำนาจด้านการเมืองภายในและภายนอก การวิเคราะห์สถานการณ์การเมืองของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้งปัจจัยทางการเมืองในประเทศไทย เช่น รัฐธรรมนูญ รัฐบาล พระบรมราชโองการ การเมืองภาคประชาชน การมีส่วนร่วม เป็นต้น

- กำลังอำนาจด้านเศรษฐกิจ วิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน โครงสร้างระบบเศรษฐกิจเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจยั่งยืน

- กำลังอำนาจด้านการทหาร การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการป้องกันประเทศไทยของประเทศไทย แนวโน้มภัยคุกคามทางทหาร ทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย บทบาทการแก้ปัญหาของทหารยุทธศาสตร์ทหารในปัจจุบัน

- กำลังอำนาจด้านสังคมจิตวิทยา การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านสังคมจิตวิทยาของประเทศไทย สภาพปัญหาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสังคมจิตวิทยาที่สำคัญ

- กำลังอำนาจด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อม

- สัมมนากำลังอำนาจแห่งชาติ สัมมนาการวิเคราะห์สถานการณ์ กำลังอำนาจแห่งชาติที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

หมวดวิชาการทหาร

- โครงสร้างการจัดภายในกระทรวงกลาโหม การจัดของกระทรวงกลาโหม บก.ทท. และเหล่าทัพชี้ให้เห็นถึงการบังคับบัญชา การประสานงาน รวมทั้งการแต่งกายและเครื่องหมายยศของเหล่าทัพต่างๆ พอสังเขป

- การเตรียมกำลังและการป้องกันประเทศไทย หน้าที่ของกระทรวงกลาโหมตามรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม ตัวอย่างการกิจที่ปฏิบัติในอดีตและปัจจุบัน แนวโน้มงานทหารในอดีต

- ทหารกับการพัฒนาประเทศไทย ภารกิจการพัฒนาประเทศไทย สำรวจการของ ทท. และเหล่าทัพที่ปฏิบัติหน้าที่พัฒนาประเทศไทย งานและผลงานของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

- 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานภาพปัญหาความขัดแย้งที่มีอยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา
 - การกิจกรรมรักษาสันติภาพ การกิจกรรมรักษาสันติภาพของทหาร ความหมายขอบเขตองค์กรปฏิบัติ ข้อผูกพันกันสหประชาชาติและนานาชาติ งานและผลงานที่ปรากฏ
 - การปฏิบัติการทหารที่มีใช่ส่งคราม บทบาทของทหารตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ/ บทบาทของทหารที่มีส่วนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม/ ทหารในฐานะเป็นหน่วยประสานและปฏิบัติในการพัฒนาประเทศ
 - สัมมนาเรื่องการสนับสนุนทหารเพื่อความมั่นคง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่อง “บทบาทของพลเรือนต่อความมั่นคงและการป้องกันประเทศ”
 - หมวดวิชาฝ่ายอำนวยการ ความรู้ทั่วไปและบรรยายพิเศษ**
 - พันธกิจมูลฐานและการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ การจัดหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ/ การวางแผนทางทหารและกรรมวิธีวางแผนทางทหาร
 - การแสวงข้อตกลงใจ บทบาทของฝ่ายอำนวยการในการแสวงข้อตกลงใจ/ การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยการเรียนรู้การพิจารณาของฝ่ายอำนวยการ
 - การเจรจาต่อรอง กระบวนการเจรจาต่อรอง/ หลักการ รูปแบบ และกลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง/ กรณีศึกษา
 - การเขียนที่ความคิด ความหมายและข้อดีของการทำแผนที่ความคิด/ กระบวนการสร้างแผนที่ความคิด/ วิธีการเขียนแผนที่ความคิด/ การเขียนแผนที่ความคิดในปัจจุบัน
 - สือกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม /ความหมายของพฤติกรรม/ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม/ การเลือกรับและตีความข่าวสาร/ การเรียนรู้โดยกระบวนการรู้คิดทางสังคม/ อิทธิพลของสื่อมวลชนต่อการรับรู้
 - หลักการทำงานและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหลักการทำงาน / เศรษฐกิจพอเพียงในมิติต่างๆ/ ลดบทเรียน : การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในภาคราชการ ได้แก่ ทั้งด้านการกำหนดนโยบาย การบริหารงาน ด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถ และด้านคุณธรรม ตัวอย่างความสำเร็จ ด้านประชาชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ธรรมาภิบาล และคุณธรรมของผู้บริหาร จริยธรรมของผู้บริหาร/ผู้นำ
 - แนวความคิดการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดในจังหวัดยาเสพติด ความหมาย สถานการณ์ในภาพรวม ผลกระทบต่อเด็ก และเยาวชน อาการ การบำบัดรักษา องค์กรปฏิบัติ ข้อแนะนำที่ควรทราบ
 - สัมมนาคุณธรรมในกระแสโลกาภิวัตน์ แสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อเท็จจริง ข้อเสนอแนะและแนวทางการจัดการกับปัญหาที่เกี่ยวกับคุณธรรมในกระแสโลกาภิวัตน์

➤ หลักสูตรเสนอธิการทหาร มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน คือ นายทนงศักดิ์ วงศ์ลา ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานนโยบายและแผนพัฒนา อบรมระหว่าง เดือนตุลาคม 2563 ถึง กันยายน 2564 โดยเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย

หมวดวิชาการบริหารทางการทหาร เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องผู้นำ ทางการทหาร หลักการบริหารงานและความรู้ทั่วไปทางทหาร สามารถนำไปพัฒนาตนเอง หน่วยงานและกองทัพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ตอนวิชา

- ผู้นำทางการทหาร ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการผู้นำ การพัฒนาภาวะและบุคลิกภาพ ผู้นำ ระบบความคิด การใช้หลักจิตวิทยาที่เหมาะสมในการปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งการสื่อสารในรูปแบบ ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

- ความรู้ทางการทหารทั่วไป ศึกษาในเรื่องการกิจกันที่ โครงสร้างการจัดคุณลักษณะขีด ความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็งของหน่วยงานความมั่นคง ความสัมพันธ์ทางการบังคับบัญชาภายใน กระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพในการรักษาความมั่นคงของชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

- หลักการบริหาร ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการบริหารงาน การ จัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเรียนรู้เพื่อประยุกต์แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง ร.9

หมวดวิชาเอกสารวิจัย เพื่อให้นักศึกษาได้รับความรู้พื้นฐาน และเข้าใจกระบวนการทำวิจัย สามารถดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การสื่อความหมายด้วยการเขียน การแสดงผลการวิจัย และ ตอบข้อซักถาม

หมวดวิชาภูมิศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการ กำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและภูมิศาสตร์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินภูมิศาสตร์ชาติ แบ่ง การศึกษาออกเป็น 3 ตอนวิชา

- หลักพื้นฐานการกำหนดภูมิศาสตร์ ศึกษาหลักคิด ทฤษฎีสำคัญ กระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือในการกำหนดภูมิศาสตร์

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการประเมินภูมิศาสตร์ชาติ ศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง นโยบายของต่างประเทศที่นำเสนอ ผลงานด้านต่างๆ

- ภูมิศาสตร์ชาติให้สามารถอธิบาย วิเคราะห์ เปรียบเทียบ เกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนด ภูมิศาสตร์ชาติ

หมวดวิชาการปฏิบัติการร่วม/ผสม เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องความรู้ ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการร่วม/ผสม ฝ่ายเสนาธิการร่วม หลักนิยมและการวางแผนการปฏิบัติการร่วม/ ผสม ระบบจำลองยุทธ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและอำนวยการยุทธ์ได้ แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ตอนวิชา

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติการร่วม/ผสม ศึกษาเกี่ยวกับหลักนิยมการใช้กำลังของ กองทัพไทย การจัดโครงสร้างการยุทธ์ร่วมของกองทัพไทย การยุทธ์และการส่งความแบบต่างๆ บทเรียนยุทธ์ร่วม/ ผสม ที่ผ่านมา

- ฝ่ายเสนาธิการทหารร่วม ศึกษาเกี่ยวกับหลักนิยมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการร่วม/ผสม

- การวางแผนการปฏิบัติการร่วม/ผสม และฝึกภาคสนาม ศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการยุทธ์และฝึกอำนวยการยุทธ์

หมวดวิชาการ กรรมการดูแลการและศึกษาภูมิประเทศ เพื่อให้นักศึกษาได้รับทราบกิจกรรมเมื่อเริ่มเข้าศึกษา มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆรวมทั้งเสริมสร้างประสบการณ์แก่นักศึกษาโดยการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลสำคัญของหน่วยงาน และสัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่แท้จริงตามภูมิภาคทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างสมัพนธ์อันดีระหว่างนักศึกษา ผู้บังคับบัญชา

➤ หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (ทีดีจีเอ) มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 1 คน คือ นายวัลย์ ธนาภิเจริญพัฒน์ ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมธุรกิจพลังงาน เข้ารับการอบรมหลักสูตร นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 10 (e-Government Executive Program: e-GEP) ระหว่างวันที่ 13 สิงหาคม 2563 ถึง 26 พฤษภาคม 2563 มีเนื้อหาโดยสรุป ดังนี้

หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 10 (e-Government Executive Program: e - GEP) เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้เกิดผู้ขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลขององค์การให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ดังนั้นเนื้อหาจึงมุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถกำกับ ดูแล ขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลของหน่วยงานได้ ดังนั้นการจัดลำดับเนื้อหาจึงให้มองแบบผู้บริหาร คือให้เห็นยุทธศาสตร์และกลไกในการขับเคลื่อนองค์การดิจิทัล โดยหัวใจสำคัญคือ 1. ทุกข้อมูลต้องเป็นดิจิทัล 2. ข้อมูลต้องเชื่อมโยง และ 3. ข้อมูลส่วนมากต้องเปิดเผย

การดำเนินองค์การไปสู่องค์การดิจิทัลนั้น เพื่อจะตรวจสอบว่าเราได้ดำเนินมาถูกทางหรือไม่ จำเป็นต้องมีตัวชี้วัด ซึ่งตัวชี้วัดที่สำคัญมีดังนี้ 1. แนวโนบายและหลักปฏิบัติการ 2. ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ด้านดิจิทัล 3. บริหารภาครัฐ 4. การบริการจัดการรูปแบบดิจิทัล 5. โครงสร้างพื้นฐานที่มีความมั่นคง ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ 6. เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ ซึ่งกระทรวงพลังงานถูกจัดอยู่ในระดับเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพแต่การพัฒนาค่อนข้างน้อย ซึ่งในหลักสูตรนี้แนะนำ OKRs มาใช้ในการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการดำเนินการก็ต้องดำเนินการภายในกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั่นคือ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของยุโรปลดลงการหลักสูตรได้มีการจัดให้มีการทำ workshop ตลอดโครงการเพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ลองทำความรู้ไปใช้ เช่น การจัดพิมพ์เจียวองค์การ การคิดนวัตกรรมออกแบบขององค์การ ซึ่งการทำ workshop นี้คือ สิ่งสำคัญ เพราะนั่นคือ แนวคิดของผู้ขับเคลื่อนนโยบายจะสามารถวิเคราะห์การจัดเก็บข้อมูล และบริการข้อมูล หรือ เปิดช่องทางการให้บริการทางดิจิทัล ได้ตอบโจทย์ลูกค้าหรือผู้ใช้ข้อมูลได้มากน้อยเพียงใด ไม่ว่าจะเป็นภายใน หน่วยงาน ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือระหว่างหน่วยงานรัฐว่าต้องการข้อมูลขององค์การส่วนไหนไปใช้บ้าง นี่คือการบ้านหรือสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์การดิจิทัลว่าจะนำไปต่อยอดให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จจนสร้างความรู้สึกถึงความเป็นองค์การดิจิทัลต่อผู้ใช้ข้อมูลได้มากน้อยเพียงใด และท้ายที่สุดจะนำความรู้ที่ได้มาจัดทำแผนงานโครงการเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่สอดคล้องกับแผนระดับชาติและนโยบายรัฐบาลได้มากน้อยเพียงใด

สำหรับการดำเนินการที่จะนำมาปรับปรุงธุรกิจพลังงานนั้น คือ การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล เปิดภาครัฐ ซึ่งทางธุรกิจพลังงานจะประสานงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาดำเนินการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานและจะมอบนโยบายให้เจ้าหน้าที่หรือกลุ่มงานต่างๆ ภายในกรมธุรกิจพลังงานจัดทำคลังเมทากตา หรือพจนานุกรมข้อมูล โดยเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและจัดเก็บเมทากตา ซึ่งเมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วจะทำให้ทราบว่ากรมธุรกิจพลังงานมีข้อมูลอะไรบ้างที่ต้องดำเนินการเป็นภารกิจหรือตามกฎหมายหรือเป็นนโยบาย ก่อนที่จะนำเข้าคณะทำงานพิจารณาข้อมูลเปิดภาครัฐต่อไป พร้อมกันนี้ทางกรมธุรกิจพลังงานจะดำเนินการระบบโดยเฉพาะการยื่นใบอนุญาต หรือขออนุมัติ อนุญาตต่างๆ ให้ปρ่องใส ตรวจสอบได้โดยใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยดำเนินการควบคู่กันไป

ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์จากโครงการสัมมนาต่อหน่วยงานอย่างไร

เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการมากำหนดนโยบายของกรมธุรกิจพลังงานให้สอดคล้องกับนโยบายดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และสามารถที่จะขับเคลื่อนนโยบายที่ดำเนินการอยู่ รวมถึง การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบหรือให้คำสั่งการแนะนำเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานตามภารกิจหลักของกรมธุรกิจพลังงาน ให้เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นให้บริการที่ดีและลดปัญหาการทุจริตที่อาจเกินขีน

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

การขับเคลื่อนนโยบายซ่องทางการให้บริการของกรมธุรกิจพลังงานให้เป็น e-department พัฒนาทั้งมุ่งเน้นเป็นองค์การป्र่องใส สามารถดำเนินการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐให้เป็นไปตามกฎหมายดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานท้องถิ่น กรมการขนส่งทางบก กรมศุลกากร สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานหรือหน่วยงานเอกชนรายใหญ่โดยเฉพาะผู้ค้าม้าตรา 7 ให้เกิดการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน

➤ โครงการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ตสн. จำนวน 3 ราย เข้ารับการฝึกอบรมโครงการหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) จัดโดยกรมบัญชีกลาง จำนวน 2 หลักสูตร รายละ เอียดดังนี้

หลักสูตร Intermediate ด้าน Consulting จำนวน 2 ราย ค่าลงทะเบียนรายละ 4,800 บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน 9,600 บาท (เก้าพันหกร้อยบาทถ้วน) ได้เข้ารับการอบรมระหว่างวันที่ 14-19 กรกฎาคม 2563

หลักสูตร Intermediate ด้าน Information Technology จำนวน 1 ราย ค่าลงทะเบียน จำนวน 6,900 บาท (หกพันเก้าร้อยบาทถ้วน) ได้เข้ารับการอบรมระหว่างวันที่ 20-30 สิงหาคม 2563

ซึ่งแต่ละหลักสูตรทางกรมบัญชีกลางได้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจในการอบรม โดยการทดสอบ ผู้ที่ผ่านการทดสอบจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ซึ่งบุคลากรของ ตสн. ที่เข้ารับการอบรมได้ผ่านการทดสอบทุกราย และเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม ผู้เข้าอบรมทั้ง 2 หลักสูตร ได้สรุปผลการอบรมเสนอหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทราบ และหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในได้แจ้งวิธีนี้เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรของ ตสน. ทุกคนได้มีความรู้ ความเข้าใจในองค์กรความรู้ดังกล่าว ทำให้สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ การให้คำปรึกษา ให้กับบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และทำให้ ตสน. มีความรู้ในการตรวจสอบหลายประเภท ซึ่งส่งผลให้สามารถตรวจสอบได้ครอบคลุมประเภทการตรวจสอบที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์จากโครงการสัมมนาต่อหน่วยงานอย่างไร

ผู้ตรวจสอบภายในได้รับความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และสามารถนำมารับใช้ในการปฏิบัติงานตรวจสอบและงานให้คำปรึกษา และสามารถกำหนดแผนการตรวจสอบในงบประมาณต่อไป ให้ครอบคลุมประเภทการตรวจสอบที่กรมบัญชีกลางกำหนดได้

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

- บุคลากรได้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การให้ความเชื่อมั่น และการให้คำปรึกษาเพิ่มขึ้น

- ผู้ตรวจสอบภายในมีเครือข่ายกับผู้ตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่น และสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

- ตน. ได้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นไปตามข่าวมีการฝึกอบรมที่หลักเกณฑ์ประกันคุณภาพผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐของกรมบัญชีกลางกำหนด

➤ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วน.) สถาบันวิทยาการพลังงาน

มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 ราย ได้แก่ นายหร่องหา จันทร์ตนา ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงพลังงาน และนายสมบูรณ์ วัชรชัยสุรพล ตำแหน่ง รองอธิบดีกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ มีการอบรมระหว่างวันที่ 9 มกราคม

- 18 มิถุนายน 2563 โดยมีรายละเอียดการฝึกอบรม ดังนี้

ชุดวิชาที่ 1: ภาพรวมของธุรกิจพลังงาน

- สถานการณ์พลังงานโลก อุปสงค์ อุปทาน ภูมิรัฐศาสตร์ และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อราคา
- สถานการณ์พลังงานของไทย แนวโน้มนโยบายการจัดหาและการพัฒนา พลังงานอย่างยั่งยืน รวมถึงความร่วมมือด้านพลังงานในภูมิภาค กับความมั่นคงของพลังงานไทย
- พลังงานของไทยและความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ: วิกฤติ ทางรอด และอนาคตของพลังงาน

ชุดวิชาที่ 2: ธุรกิจพลังงานของไทย

- ธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ธุรกิจกําชาดธรรมชาติ การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ทรัพยากรของชาติ

- ธุรกิจนำน้ำ ธุรกิจการกลั่น และธุรกิจไฟฟ้า
- ทางออกในอนาคต: พลังงานทางเลือก และพลังงานทดแทน
- การบุกเบิกและแสวงหาพลังงานในต่างประเทศ เพื่อความมั่นคงทางพลังงานของชาติ
- ประเด็นเรื่องพลังงานและอนาคตของประเทศไทย

ชุดวิชาที่ 3: บทบาทผู้นำในสังคมกับ การพัฒนาพลังงานไทยอย่างยั่งยืน

- การบริหารจัดการพลังงานให้เป็นมิตรต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในธุรกิจพลังงาน
- Thailand energy 4.0
- วิสัยทัศน์ร่วมการพัฒนาอุตสาหกรรมพลังงาน

➤ หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี มีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 1 คน คือ นางสาวพันธุ์รุ่งวี บุตรกุล ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัด กองตรวจราชการ มีระยะเวลาในการดำเนิน แบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 พิธีเปิดและกิจกรรมสร้างเครือข่ายผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ (วันที่ 20-22 ก.ค. 63)

ช่วงที่ 2 การบรรยายในห้องเรียน (วันที่ 29-31 ก.ค. 63 และวันที่ 3-4 ส.ค. 63)

ช่วงที่ 3 การลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการภายในประเทศไทย (วันที่ 9-11 ส.ค. 63)

พิธีปิดการฝึกอบรมและมอบประกาศนียบัตร วันที่ 13-14 ส.ค. 63

สาระสำคัญของแต่ละช่วงในการฝึกอบรม ดังนี้

ช่วงที่ 1 กิจกรรมสร้างเครือข่ายผู้ตรวจราชการการ ประกอบด้วย

1) การบรรยายพิเศษเรื่อง “เร็ว รุก สุขกับงานผู้ช่วยผู้ตรวจราชการในยุค New Normal” โดย ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กล่าวถึงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เข้ากับยุคสมัยและสถานการณ์ปัจจุบัน ควบคู่ กับการดูแลสุขภาวะทั้งกายและใจเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้งานที่มีประสิทธิผล

2) การบรรยาย “ประสบการณ์ การเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ” โดยผู้แทนกระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจราชการให้ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่รับฟังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

3) การศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ณ ชุมชน บ้านศาลาดิน ต.ศาลายา อ.ศาลายา จ.นครปฐม เป็นหมู่บ้าน OTOP เพื่อการท่องเที่ยว เปรียบเสมือนศูนย์กลางที่รวมองค์ความรู้ ภูมิปัญญา แบบพิ่งพาตนเองของชุมชน มีกิจกรรมการสาธิตการทำข้าวตัง การให้ความรู้ในการนำผักตบชาวกะก่อก่อปัญหา เส้นทางสัญจรในน้ำม้าแปรรูปเป็นดินผสมพร้อมปลูกเพื่อขายสร้างรายได้ให้ชุมชน การใช้วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการน้ำในชุมชน ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากพืชข้าว การทำนาบัว ซึ่งก่อให้เกิดต้นแบบการ พัฒนาตนเองในพื้นที่และเป็นที่ศึกษาเรียนรู้ให้แก่ชุมชนอื่น

4) กิจกรรมسانสัมพันธ์เครือข่ายผู้ช่วยผู้ตรวจราชการมือใหม่ เป็นกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เครือข่ายเจ้าหน้าที่ที่เข้าอบรมจากต่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการติดต่อประสานงานและ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตรวจราชการและการบูรณาการแก้ไข ปัญหาในเรื่องต่างๆ จากการตรวจราชการได้

5) การศึกษาดูงานการบริหารจัดการที่ดินอย่างยั่งยืนในรูปแบบโฉนดชุมชน ณ ชุมชนคลองโโยง ต.คลองโโยง อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม เป็นชุมชนที่นำข้อเรียกร้องของภาคประชาชนมาเสนอต่อในนโยบาย แก้ปัญหา ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรที่ดิน และนำมาสู่การมอบโฉนดชุมชนแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงต้นแบบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนของภาคประชาชน

6) การศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้ท่องเที่ยวเชิงเกษตร ณ สวนกล้วยไม้แอร์อร์คิดส์ ต.นราภิรมย์ อ. บางเลน จ.นครปฐม เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีการบริหารจัดการกล้วยไม้แบบครบวงจร ทั้งการพัฒนาสายพันธุ์ การ เพาะเลี้ยงที่ได้มาตรฐาน GAP การส่งออก และเป็นผู้ริเริ่มการทำซุปเปอร์มาเก็ตกล้วยไม้ในประเทศไทย เป็นแหล่ง ศึกษาการทำเกษตรอย่างมีแบบแผน สามารถปรับตัวให้เข้ากับปัญหาและวิกฤติสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

ช่วงที่ 2 การบรรยายในห้องเรียน ณ โรงแรมโนเวลกรุงเทพ เพลินจิต สุขุมวิทประกอบด้วย

1) การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ เรื่อง การเสริมสร้างบุคลิกภาพสำหรับผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ และ เรื่อง การนำเสนอแบบมืออาชีพ และทักษะการพูดในที่สาธารณะ โดย ผศ.ดร.สุกัญญา สมไพบูลย์ รองคณบดีฝ่าย วิจัยและวิชาชีว คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) การบรรยาย เรื่อง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ โดยนางประภาศรี บุญวิเศษ อธิตรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

3) การเสวนา/ฝึกปฏิบัติ เรื่อง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ในระบบการตรวจราชการ โดย ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน คณะกรรมการประจำยุวชน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4) การบรรยาย เรื่อง การพัฒนาตนเองด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ก้าวทันโลกในยุคปัจจุบัน โดย นายพลวรรณ์ วิทูรกลชิต ผู้ตรวจราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

5) การบรรยาย เรื่อง แนวทางการประยุกต์นโยบายรัฐบาลสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดย ดร.รัช ธนาดิเรก

6) การบรรยาย เรื่อง มุมมองผู้บริหารกับการตรวจราชการและการกำกับและติดตาม การปฏิริหาราชการในภูมิภาค ในยุค New Normal โดย นายสุรศักดิ์ เรืองเครือ รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

7) การบรรยาย/ฝึกปฏิบัติ เรื่อง การนำผลิตภัณฑ์ Google มาใช้อำนวยความสะดวกในการ ตรวจราชการ โดย นายชิษณุพงศ์ รุ่นทอง กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

8) การบรรยาย เรื่อง ระบบการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ โดย ดร.วันชัตร สุวรรณกิตติ ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ

9) การบรรยาย เรื่อง ทักษะการเจรจาไก่เลี้ยงและบริหารความขัดแย้ง โดย รศ.ดร.ปรัชญา ปิยะมโนธรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ช่วงที่ 3 การลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการภายใต้ประเทศไทย

1) การศึกษาดูงาน ณ “ฟาร์มตัวอย่างในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ บ้านยางกลาง ต.สีบัวทอง อ.แสงสุรา จ.อ่างทอง เป็นโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ฯ ให้จัดทำที่ดินทำฟาร์มตัวอย่างเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยให้มีเงินทำเลและมีรายได้ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการผลิตพืช และผลิตอาหารหรือ ธนาคารอาหารชุมชนสำหรับผลิตอาหารปลอดภัย

2) ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและศึกษาดูงานการบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและสังคมของจังหวัดอุทัยธานี ณ วัดท่าซุง และโรงเรียนพระสุธรรมยาน过剩วิทยา อ.เมือง

3) จ.อุทัยธานี ซึ่งเป็นรูปแบบโรงเรียนในอุปถัมภ์ของวัด พัฒนาระบบการเรียนการสอนแบบใช้ หลักศาสนา

4) ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและรับฟังการบรรยาย ณ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ต. ระบำ อ.ลานสัก จ.อุทัยธานี เรื่อง การบริหารจัดการและการป้องกันเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง โดย หัวหน้าเขต

รักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง และ เรื่อง การวิจัยด้านสัตว์ป่าและสภาพแวดล้อมของสัตว์ป่าที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาห้วยขาแข้ง โดย หัวหน้ากลุ่มงานวิจัยสัตว์ป่า สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และหัวหน้าสถานีวิจัยสัตว์ป่าเขนางรำ

5) ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและศึกษาดูงานการบริหารจัดการบริเวณพื้นที่แนวกันชน (Buffer Zone) เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ณ ชุมชนที่ 1 ต.ระบำ อ.ลานสัก จ.อุทัยธานี

6) ลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและศึกษาดูงานแนวทางการสร้างป่าครอบครัว (การสร้างป่าแบบพอดีตามวิถีพื้นเมือง เพื่อการพึ่งพาอย่างยั่งยืน ณ ศูนย์ถ่ายทอดนวัตกรรมป่าครอบครัวแพนด้าเคนเมป ต.บ้านไร่ อ.บ้านไร่ จ.อุทัยธานี

พิธีปิดการฝึกอบรมและมอบประกาศนียบัตร ประกอบด้วย

1) การเสวนา เรื่อง “บทบาทภารกิจและแนวทางการบูรณาการของสำนักตรวจราชการ ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานคณะกรรมการประจำจังหวัด ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการประจำจังหวัด ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) นำเสนอผลการลงพื้นที่ฝึกปฏิบัติการตรวจราชการและศึกษาดูงาน เพื่อรับฟังผลการฝึกปฏิบัติ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการดำเนินงานจริงในการปฏิบัติงานสนับสนุนการตรวจราชการ ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาองค์ความรู้พื้นฐาน และทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกระบวนการสนับสนุนการตรวจราชการ เพื่อช่วยในการสนับสนุนการกำกับ และติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ตรวจราชการ รวมถึงเกิดการสร้างเครือข่ายของผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการและเกิดการบูรณาการงานได้ครอบคลุมมากขึ้น ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต ในด้านการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด

➤ หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน คือ นางpermฤทัย วินัยแพทย์ ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกระทรวงพลังงาน โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. กำหนดจัดโครงการดังกล่าวขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานด้านการตรวจราชการให้สอดคล้อง กับความคาดหวังของฝ่ายบริหาร ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างทศนคติที่ดีต่อการตรวจราชการและมีการเสริมสร้าง เครือข่ายการตรวจราชการให้มีความเข้มแข็ง โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้ตรวจราชการกระทรวงและผู้ตรวจราชการกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งกิจกรรมการฝึกอบรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่เน้นการลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจแบบบูรณาการโครงการสำคัญตามนโยบายของรัฐบาล การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๔ ช่วงเวลา ดังนี้

ช่วงที่ ๑ การเสริมสร้างเครือข่ายผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลา ๓ วัน ณ โรงแรมในต่างจังหวัด

ช่วงที่ ๒ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ การเสริมสร้างทัศนคติ ที่ดีต่อการตรวจราชการ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการตรวจราชการ โดยเน้น การบรรยาย การอภิปราย ระยะเวลา ๑๒ วัน ณ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร

ช่วงที่ ๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการลงพื้นที่เพื่อฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการ ในโครงการที่สำคัญตามนโยบายของรัฐบาล ณ สถานที่/ส่วนราชการในต่างจังหวัด พร้อมทั้ง นำเสนอผลการฝึกปฏิบัติการตรวจราชการแบบบูรณาการ รวมระยะเวลา ๓ วัน

ช่วงที่ ๔ การศึกษาดูงานด้านการตรวจราชการในต่างประเทศ กลุ่มประเทศสมาชิก ประชาคมอาเซียน หรือบวกสาม เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระบบการตรวจราชการของต่างประเทศ โดยนำแนวคิดในการบริหาร จัดการของประเทศไทย ไปใช้ในการตรวจราชการ รวมระยะเวลา ๖ วัน พร้อมทั้งนำเสนอผล การศึกษาดูงาน/จัดทำรายงานผลการศึกษาดูงานฉบับสมบูรณ์และพิริมของ ประเทศนี้ยับตร ระยะเวลา ๒ วัน

หลักสูตรภายนอก จำนวน 11 หลักสูตร ไม่ได้ดำเนินการส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้

- หลักสูตร “นักปกครองระดับสูง (นปส.)” กระทรวงมหาดไทย ไม่ได้รับการจัดสรรที่นั่ง
- หลักสูตรวิทยาการจัดการสำหรับบริหารระดับสูง (วบส.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ
- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน
- หลักสูตร Private International Law
- หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR
- หลักสูตรด้านวิชาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วpm.) สถาบันวิชาการพลังงาน
- หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program) สถาบันพลังงานเพื่อ อุตสาหกรรม
- หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ
- หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ

4.

โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพลังงาน

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรีฟะ แดงนัย
1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th

2. กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัด พน.....

4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 234,780 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ระหว่าง เดือนมีนาคม – เดือนธันวาคม 2564

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

บริบทของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกระแสโลกภัยต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม นับเป็นสิ่งท้าทายให้ผู้บริหารระดับสูงต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างรอบคอบและรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้นำขององค์กรซึ่งต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารงานและทรัพยากรุกประเภทขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเนื่องจากนักบริหารระดับสูงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จึงต้องได้รับการสร้างและพัฒนาให้มีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเน้นการสร้างสมรรถนะตามหลักแนวคิดที่เป็นสากล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่รัฐบาลกำหนด

ดังนั้น จึงเป็นภารกิจสำคัญที่กระทรวงพลังงานจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารและกลุ่มที่มีศักยภาพสูงถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนเก่งในระดับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ นโยบายรวมทั้งขับเคลื่อนให้เป้าหมายทั้งในระดับองค์กร หน่วยงาน ทีมงาน และระดับบุคคลร่วมกันตามผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะสร้างรักษา กระตุ้นจูงใจและรักษาให้กลุ่มผู้มีศักยภาพอยู่เป็นกำลังสำคัญและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นตัวอย่างและแม่แบบ (Role Model) ให้บุคลากรหรือพนักงานรุ่นหลัง ๆ เลียนแบบพฤติกรรม และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ สป.พน. จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

- หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับสูงกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศไทย)
- หลักสูตรเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร จำนวน 3 ทุน

7. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ศักยภาพของกระทรวงพลังงาน ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีสมรรถนะด้านการจัดการที่ดี สามารถนำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของทุกส่วนราชการในกระทรวงพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารกระทรวงพลังงานในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น โดยได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ ในด้าน

- การบริหารตน และการบริหารคน (Self and People Management)
- การบริหารเป้าหมายทิศทาง และการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Visioning and Change Manage)
- การบริหารผลลัพธ์ และการบริหารทรัพยากรที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ (Results and Resources Management)

8. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาผู้บริหารและกลุ่มผู้มีศักยภาพกระทรวงพลังงานมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง กระทรวงพลังงาน เป็นการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ของกระทรวงพลังงาน โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา มีการพัฒนาข้าราชการ 8 ระดับ ตั้งแต่ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน / ปฏิบัติการ (แรกเข้า) จนถึงระดับผู้บริหาร (ระดับรองอธิบดีขึ้นไป) เพื่อพัฒนา ข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพที่จะสามารถรับความเปลี่ยนแปลงภายใต้ภัยในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้

มีผู้บริหาร เข้ารับการอบรมหลักสูตรในประเทศไทย จำนวน 1 ราย คือ นายวรากร พรมโนเบล สังกัด กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ เข้ารับการอบรมหลักสูตร “Digital Transformation for CEO” รุ่นที่ 2 กำหนดการอบรมระหว่าง 21 กุมภาพันธ์ 2562 ถึง 22 พฤษภาคม 2563 โดยหลักสูตรเป็นหลักสูตรสำหรับ ผู้บริหารผู้นำองค์กร หรือเจ้าของธุรกิจที่ต้องการ ปรับปรุงองค์กรให้ประสบความสำเร็จด้วยแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีที่สำคัญใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ทำได้จริงเพื่อให้สามารถวางแผนโดย ใช้ Digital และสร้าง Roadmap เพื่อพัฒนา ปรับปรุงธุรกิจและองค์กรได้ โดยหลักสูตรนี้ ได้เน้นการสอนโดย เป็นการบรรยายที่เน้นความสำเร็จของการใช้ Digital นำไปปฏิบัติ โดยการถอดประสบการณ์และบทเรียนจาก ผู้บริหาร จากองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จได้จริง และได้รับการยอมรับว่าเป็นการใช้ Digital ที่สร้าง Impact และทำให้ธุรกิจอยู่รอดในยุคสมัยใหม่ได้ เช่น กลุ่มบริษัท เนชั่น ที่สามารถ Transform ปรับตัว ปรับองค์กร ทั้ง รูปแบบและบุคลากร ในการบริหารการจัดการธุรกิจโดยรวมกลุ่มนิคมฯ ไทยพาณิชย์ หรือ K BANK ที่ใช้ Digital เข้ามายึดบทบาทในองค์กร รวมทั้ง กลุ่ม ปตท. ที่เน้น Digital มากขึ้นเพื่อแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจพลังงานนั้นๆ เป็นต้น

โดยการบรรยายของหลักสูตร เป็นลักษณะให้นักธุรกิจยุคใหม่มาเสนอમุมมองใหม่ๆ ในการอยู่รอดใน สภาวะปัจจุบัน โดยนำเคล็ดลับความสำเร็จหรือสิ่งที่ได้ประสบมาก่อนมาถ่ายทอดให้ผู้เข้าร่วมได้รับรู้และนำไปปรับใช้ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมีหัวข้อการบรรยายที่สำคัญ เช่น

- Surviving in the Word disruption
- Transform Banking for the next Generation case study
- Do or Die : How to win with Transformation
- From Reengineering to Transformation เป็นต้น

นอกจากนี้การสำคัญของหลักสูตรคือการสร้างเครือข่าย โดยผู้เรียนจะมีโอกาสได้เข้ามายังกับทั้งผู้เข้าร่วมที่มาถ่ายทอดประสบการณ์จากภาคส่วน เกิดการได้เรียนรู้มุมมองของคนในหลายแง่มุมแล้วนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป ได้เห็นวิธีสร้างความแตกต่างทั้งช่วยเพิ่มโอกาสทางธุรกิจได้เป็นอย่างดีซึ่งจะนำมาซึ่งจะทำให้ผู้เรียนสามารถเพิ่มศักยภาพ ปรับเปลี่ยน พัฒนาความคิด กำหนดกลยุทธ์ต่างๆ แนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ ที่ทำได้จริง

หลักสูตรนี้ทำให้ทราบว่า บัดนี้ Digital Transform มีความจำเป็นในโลกปัจจุบัน ได้สร้างการเปลี่ยนแปลง ที่รุนแรงและรวดเร็ว จนอาจทำให้โครงสร้างธุรกิจแบบเดิมๆ เปลี่ยนแปลงไปคนละภาคที่เดียวซึ่งจำเป็นต้องสร้างความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายต่างๆ การ Transformation ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นกลับไม่ใช่ความรู้เท่านั้น แต่จำเป็นต้องเตรียมการศึกษาเรียนรู้ มองแนวโน้มไปข้างหน้า และปรับเปลี่ยน Mindset เพื่อที่จะสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดได้ และก้าวสู่ความสำเร็จ

2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร เป็นนโยบายของผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษในการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ สำหรับผู้บริหารกระทรวง พลังงานก่อนเข้ารับการอบรมในหลักสูตรระดับนานาชาติ โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปีต่อเลี่ยมกระทรวงพลังงาน จำนวน 3 ทุนๆ ละ 70,000 บาท เป็นเงิน 210,000 บาท โดยกองกลาง ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์หลักสูตรเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร ปรากฏว่ามีผู้บริหารประสงค์จะเข้ารับการอบรม จำนวน 1 ราย คือ นางสาวนวลจันทร์ เตชะเสริมสุขกุล เข้ารับการอบรมหลักสูตร Business English สถาบัน Wall Street English ในวงเงินงบประมาณ 70,000 บาท

9. ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์ จากโครงการสัมมนา ต่อหน่วยงานอย่างไร

เป็นการพัฒนาผู้บริหารและผู้มีศักยภาพของกระทรวงพลังงานให้มีองค์ความรู้ที่พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถผลักดันกระทรวงพลังงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

เป็นการเตรียมผู้บริหารให้มีการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาอังกฤษและการบริหารส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายระหว่างผู้บริหารในหลักสูตรระดับนานาชาติ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ต่อกระทรวงพลังงานต่อไป



5. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรกระทรวงพลังงาน

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรีฟีฟะ แคงนุย
1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th

2. กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัด สป.พน.

4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 1,579,259 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตั้งแต่ เดือนมกราคม – ธันวาคม 2563

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

ประเทศไทยกำลังอยู่ในยุคของการปฏิรูปเพื่อนำประเทศเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชนซึ่งเป็นศูนย์รวมขององค์กรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศไทย และท่ามกลางภัยคุกคามที่มีความผันผวนความไม่แน่นอนและความซับซ้อน องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัย รวมทั้งมีกลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาและบริการประชาชนในบริบทต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการท่องกรจะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งท่องกรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรในมิติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่ององค์กร จะขับเคลื่อนให่องค์กรก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย สป.พน. จึงจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรกระทรวงพลังงาน โดยมุ่งให้บุคลากรขององค์กรได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนตลอดไป จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่ 2 รุ่น
2. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่
3. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ
4. หลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการ 4.0

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดได้รับพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และให้เห็นถึงศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายให้เกิดพลังความสามัคคีร่วมกันในการบริหารราชการและแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันสถานการณ์
4. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรยุคใหม่ มีคุณธรรมและจิตสำนึกรักการศึกษา ที่มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ และสามารถผลักดันให้การกิจที่ได้รับมอบหมายประสบผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

7. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรระดับรองพลังงาน จำนวน 2 หลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการบรรจุใหม่ถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจทัศนคติที่ถูกต้องในการกิจและบทบาทหน้าที่ของการเป็นข้าราชการที่ดี และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๘ กำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ด้วยกระบวนการ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด กระทรวงพลังงานจึงได้ตระหนักรถึงความสำคัญที่จะพัฒนาและเสริมสร้างข้าราชการดังกล่าวให้เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ ศรัทธาต่อการเป็นข้าราชการที่มี มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อให้การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ในฐานะหน่วยงานกลาง ด้านการบริหารงานบุคคล จึงได้จัดการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ในหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการใหม่” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ ใช้เทคนิคทางการบริหารและการจัดการสมัยใหม่และปลูกจิตสำนึกรักการศึกษาที่ดีของข้าราชการใหม่ ให้มีความซื่อสัตย์และศรัทธาในการรับราชการ พร้อมทั้งปรับกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม อีกทั้งจิตสำนึกรักการศึกษาที่ดีและตระหนักรถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการ พัฒนาสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่เป็นพื้นฐานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่

3. เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการยุคใหม่ มีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดี ศรัทธาต่อการรับราชการ มุ่งเน้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขส่วนรวม มีทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ และสามารถผลักดันให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายประสบผลลัพธ์ดีอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้สร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนสร้างความร่วมมือและประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน. ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2 รุ่น

รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 19 – 21 มกราคม 2563 การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ณ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติและสัตว์ป่า และสัมมนาร่วมกัน ณ โรงแรมไมเด้า รีสอร์ฟ กาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และ ระหว่างวันที่ 22 – 24 มกราคม 2563 การปฐมนิเทศ และการพัฒนาตนเองและทักษะในการปฏิบัติงาน ณ ห้องประชุม 9 ชั้น 15 สป.พน. มีผู้ฝ่ายอบรมจำนวน 45 คน

รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 6 - 8 กันยายน 2563 การทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ “เราทำความดี ด้วยหัวใจ” ณ วัดนิมนานรดิ พราอารามหลวง และการสัมมนาร่วมกัน ณ โรงแรมสยามเบร์ชอร์ พัทยาใต้ จังหวัดชลบุรี และระหว่างวันที่ 9 -11 กันยายน 2563 การปฐมนิเทศ และการพัฒนาตนเองและทักษะในการปฏิบัติงาน ณ ห้องประชุม 9 ชั้น 15 ศูนย์อิੰโนร์ยีคอมเพล็กซ์ มีผู้ฝ่ายอบรมจำนวน 36 คน

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่เป็นการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ครบถ้วน 3 กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ ใช้เทคนิคทางการบริหารและการจัดการสมัยใหม่และปลูกจิตสำนึกที่ดีของข้าราชการใหม่ ให้มีความซื่อสัตย์และศรัทธาในการรับราชการ พร้อมทั้งปรับกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ สภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม อีกทั้งจิตสำนึกที่ดีและตระหนักรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ โดยมีรายละเอียดการอบรมทั้ง 2 รุ่น ดังนี้

รายวิชา	ความรู้ความเข้าใจ			เนื้อหาประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้งาน	เอกสารมีเนื้หาครบถ้วนชัดเจน	
	ก่อนการอบรม	หลังการอบรม	ผลที่ได้รับ		-	-
การศึกษาดูงาน	2.81	4.36	เพิ่มขึ้น	4.46	มาก	-
ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการสัมมนา	2.93	4.59	เพิ่มขึ้น	4.63	ตีมาก	4.65
สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.71	4.36	เพิ่มขึ้น	4.36	ตีมาก	4.38
คุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน	3.00	4.35	เพิ่มขึ้น	4.37	ตีมาก	4.19
ตลอดที่เรียนข้าราชการบรรจุใหม่	3.02	4.52	เพิ่มขึ้น	4.46	ตีมาก	4.53
ค่าเฉลี่ย	2.84	4.44	เพิ่มขึ้น	4.46	ตีมาก	4.43

ประโยชน์ที่ได้รับ/การนำไปใช้ประโยชน์ จากโครงการสัมมนา ต่อหน่วยงานอย่างไร

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปิดเผยยอมรับพฤติกรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นการเพิ่มทักษะในการมองหลายๆ ด้าน มีการปรับตัวเข้าหากันในการอยู่ร่วมกันในสังคม มีการพัฒนาวิธีคิด คิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ และคิดสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างความผูกพันร่วมกันในองค์กรได้เรียนรู้ถึงความคาดหวังขององค์กร ภาพที่องค์กรที่อยากรเห็น สะท้อนและแสดงออกถึงค่านิยมวัฒนธรรม ในด้านต่างๆ รวมไปถึงการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตเห็นแก่ประโยชน์ของประชาชน

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความจำเป็นต่อหน่วยงานในอนาคต

เป็นการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ครบถ้วน 3 กระบวนการ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน ภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกระทรวงพลังงาน

ข้อจำกัด ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินโครงการ

กลุ่มเป้าหมายในแต่ละรุ่น ขึ้นอยู่กับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละปี ทำให้การวางแผนในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่อาจจะไม่ตรงตามกำหนดการที่วางไว้

หลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการ 4.0 เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความตระหนักรถึงความสำคัญของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่ก้าวให้ทันกับยุคดิจิทัล เพื่อรับรักษาไทยแลนด์ 4.0 และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สามารถสร้างจิตสำนึกร่วมในความสำเร็จขององค์กรและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวมองค์กรได้ดี ประโยชน์จากการศักยภาพของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรผู้เข้าอบรมสามารถนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ฝ่ายการอบรม จำนวน 79 คน มีรายละเอียด ดังนี้

การบริหารจัดการงานในยุค ไทยแลนด์ 4.0

- การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ตามทันยุคดิจิทัล
- คุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของบุคลากรยุคไทยแลนด์ 4.0
- การประยุกต์ใช้แนวทางกลยุทธ์การทำงานยุค 4.0 กับการพัฒนาตนเอง
- การเรียนรู้และนำแนวทางไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างเข้าใจ
- กิจกรรมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

องค์กรประสิทธิภาพ

- พัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร
- แนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กร ได้ด้วยทีมงาน
- มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียว

หน่วยงานในองค์กรเข้มแข็ง

- เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน

- การรับฟัง การแสดงความคิดเห็นและการยอมรับเหตุผลของกันและกัน
- การช่วยเหลือเกื้อกูล การประนีประนอม และการให้กำลังใจกันในทีม
- ขั้นตอน ทัศนคติ และปัจจัยในการทำงานเป็นทีม

บุคลากรมีความสุข

- วิธีสำรวจจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขทั้งในงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน
- เทคนิคการปรับปรุงตนเอง เพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ศิลปะการรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
- การแก้ปัญหา การตัดสินใจใช้ไหวพริบและปัญญาณ
- กฎเจ้าคัญในการฝึกตนเอง ให้เคารพ กฎ กติกา และการบริหารเวลา
- การสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อส่วนรวม

วิเคราะห์ข้อมูล

ระดับความพึงพอใจกำหนดใหม่ 5 ตัวเลือก ตั้งแต่ 1 – 5 โดยแบ่งเขตคำตอบของค่าเฉลี่ย ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ส่วนที่ 1. ประเมินความพึงพอใจต่อเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการอบรมฯ

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	ความพึงพอใจต่อกิจกรรม	4.61	มากที่สุด
2.	ความรู้ ความเข้าใจ ก่อน การอบรม	3.35	ปานกลาง
3.	ความรู้ ความเข้าใจ <u>หลัง</u> การอบรม	4.60	มากที่สุด
4.	ท่านคิดว่าเนื้อหาของกิจกรรม มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการอบรม	4.66	มากที่สุด
5.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.71	มากที่สุด
6.	ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และ ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.68	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.44	มาก

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการอบรมฯ อยู่ในเกณฑ์มาก

ส่วนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากร

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	เทคนิค /วิธีการถ่ายทอด	4.75	มากที่สุด
2.	การใช้สื่อประกอบการฝึกอบรมฯ	4.77	มากที่สุด
3.	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้	4.82	มากที่สุด
4.	การตอบข้อซักถาม	4.73	มากที่สุด
6.	การสรุปเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจน	4.74	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.76	มากที่สุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อวิทยากร มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจต่อภาพรวมการอบรมฯ

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	ระยะเวลา	4.51	มากที่สุด
2.	สถานที่	4.65	มากที่สุด
3.	อาหารว่าง และเครื่องดื่ม	4.42	มาก
4.	การประสานงาน และการอำนวยความสะดวก	4.62	มากที่สุด
5.	ความพึงพอใจในภาพรวม	4.66	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.57	มากที่สุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อภาพรวมของการอบรมฯ อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ

1. อยากให้จัดกิจกรรมแบบนี้อีก เพราะได้ทำประโยชน์ตอบแทนประเทศ
2. อยากให้จัดอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของพนักงานราชการและเกิดเครือข่ายในการทำงานระหว่างหน่วยงาน
3. เป็นกิจกรรมที่ดี ที่ได้ทำความรู้จักกับพนักงานราชการจากการอบรมอื่นที่อยู่ในกระทรวงเดียวกัน ได้สร้างความสัมพันธ์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ด้านการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถนำทักษะไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ควรจะจัดขึ้นให้กับรุ่นต่อ ๆ ไปอีก
4. วิทยากรมีความสามารถ ถ่ายทอดเนื้อหาและกิจกรรมได้ชัดเจนสอดแทรกด้วยเนื้อหาสาระที่เข้าใจง่าย
5. เจ้าหน้าที่ทีมงานประสานงานได้ดี และมีการดูแลติดตามตลอดการสัมมนา

6. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย และการกิจจิตอาสา

1. ชื่อกิจกรรม โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย และการกิจจิตอาสา
2. วัน เดือน ปี ที่จัดกิจกรรม วันพุธที่สุดที่ 16 มกราคม 2563
3. สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมคอนเนนชันเตอร์ โรงแรมรามาการ์เด้นส์ กรุงเทพมหานคร
4. ประธานการจัดกิจกรรม นายสนธิรัตน์ สนธิจิรวงศ์ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน)
5. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 549 คน
6. รายละเอียดของกิจกรรม

นายสนธิรัตน์ สนธิจิรวงศ์ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน) พร้อมคณะผู้บริหาร ข้าราชการและบุคลากร ในสังกัดกระทรวงพลังงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กรมธุรกิจพลังงาน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เข้าร่วมโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย และการกิจจิตอาสา โดยมีหัวข้อการบรรยาย “ได้แก่ “สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย” โดยวิทยากรจากหลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ “หลักสูตรหลักประจำ” รุ่นที่ ๓/๖๒ และ “การปฐมพยาบาลเบื้องต้น” และกิจกรรมแนะนำข้อปฏิบัติการกู้ฟื้นคืนชีพ (วิธีการ CPR) และสาธิตการใช้เครื่อง AED

7. ภาพประกอบการจัดกิจกรรม





**หลักสูตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายเงิน
ระบบสินทรัพย์ภาครและระบบบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMIS**

1. ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 หน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
 1.2 ชื่อผู้รับผิดชอบโครงการ/ผู้ประสานงาน นางสาวอรีฟิษ แดงนุย
 1.3 เบอร์โทรศัพท์ 02-1406254 E-mail khoreefah@energy.go.th
2. กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสังกัด สป. พน.
4. งบประมาณที่ใช้ จำนวน 1,579,259 บาท

5. ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

ตั้งแต่ เดือนมกราคม – ธันวาคม 2563

6. รายงานเกี่ยวกับโครงการ

ความเป็นมาของโครงการ

สืบเนื่องจากรัฐบาลได้นำระบบบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ GFMIS) มาใช้ในการบริหารประเทศ เป็นการดำเนินงานปรับปรุงระบบการจัดการด้านการเงินการคลังของภาครัฐ ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับกระบวนการดำเนินงาน และการจัดการภาครัฐด้าน การงบประมาณ การบัญชีการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย และการบริหารทรัพยากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายปฏิรูปราชการที่เน้นประสิทธิภาพและ ความคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมทั้งมุ่งหวังให้เกิดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสถานภาพการคลังภาครัฐที่ถูกต้องรวดเร็วสามารถ ตอบสนองนโยบายการบริหารเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ ที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMIS จึงต้องปฏิบัติตามระบบบริหารราชการในการควบคุมงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องทางกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการอย่างถ่องแท้เพื่อเป็นการควบคุม กำกับดูแลให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานราชการ ส่วนราชการจำเป็นต้องจัดระเบียบ หรือจัดระบบงานมิติต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม รวมไปถึงการจัดให้มีคู่มือแนวปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การตรวจสอบในกระบวนการ ทำให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติงาน หรือสามารถตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการติดตามประเมินผลเพื่อการปรับปรุง ป้องกันความเสียหายจากการใช้เงิน กระบวนการเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นการส่งเสริมให้เกิดวินัยทางการเงิน การคลัง และจะส่งผลโดยตรงต่อการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดกับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้ระบบ สาเหตุมาจากการบันทึกข้อมูลในระบบ GFMIS ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระบบ การบันทึกและการปรับปรุงข้อมูลบัญชีในระบบไม่ครบถ้วน หรือบันทึกแล้วแต่งมีข้อผิดพลาดที่ยังไม่ได้ปรับปรุงบัญชีในระบบ รวมทั้งไม่ได้นำข้อมูล

ทางบัญชีของเงินกองบประมาณของส่วนราชการเข้าระบบ ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลทางบัญชีไม่ครบถ้วนและไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานจึงได้จัดทำโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายเงินระบบสินทรัพย์ภาครัฐและระบบบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMIS สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระบบ GFMIS ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้าน GFMIS มีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ FGMIS ได้อย่างถูกต้อง
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบวิธีการตรวจสอบข้อมูลบัญชีในระบบ วิธีบันทึกปรับปรุงรายการบัญชี (เงินกองบประมาณ) และสามารถสังเกตความผิดปกติของงบในระบบได้ เพื่อลดความผิดพลาดข้ามขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ GFMIS
- เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบขั้นตอนและวิธีการบันทึกเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และกำหนดวิธีการควบคุมการปฏิบัติระบบบัญชีสินทรัพย์ภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินและอื่น ๆ ในประเด็นที่ได้ตรุจพบ

7. สรุปสาระสำคัญของโครงการ

สป.พน .ดำเนินการจัดฝึกอบรมในลักษณะการฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) และเปลี่ยนความคิดเห็น และมีการ Live ผ่านทางระบบสื่อสื่อเอ็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรภูมิภาคทั้ง 76 ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ณ โรงแรมรอยัลพรีนเซส หلانหลวง กรุงเทพมหานคร โดยวิทยากรจากกลุ่มงานพัสดุ กลุ่มงานคลัง และสำนักงาน พลังงานจังหวัดระยอง ในหัวข้อ ดังนี้

✓ หัวข้อ “การบันทึกครุภัณฑ์ในระบบ GFMIS” ประกอบด้วย

- ระเบียบและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง
- ภาพรวมของสินทรัพย์ภาครัฐในระบบ GFMIS
- ขั้นตอนการบันทึกสินทรัพย์ภาครัฐในระบบ GFMIS
- ปัญหาเกี่ยวกับการบันทึกสินทรัพย์และแนวทางแก้ไข
- การจัดทำรายงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ

✓ หัวข้อ “การบันทึกรายการบัญชีเงินกองบประมาณ”

- ระเบียบคณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ว่าด้วยการบริหารกองทุน เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2560
- ภาพรวมขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- การจัดทำรายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน

4. การบันทึกบัญชีเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในระบบ GFMIS
 5. ข้อตรวจพับ ปัญหาและแนวทางการแก้ไข
- ✓ หัวข้อ “ประเด็นการตรวจสอบงบทดลองในระบบ GFMIS”
1. ระบบงานของ GFMIS
 2. ภาพรวมกระบวนการตรวจสอบงบทดลอง
 3. งบทดลองประจำเดือน
 4. เอกสารรายละเอียดของการบันทึกบัญชีตามระบบงานบัญชีแยกประเภททั่วไปประกอบงบทดลอง
 5. รายการที่ต้องตรวจสอบ ณ สิ้นปีงบประมาณ
 6. ปัญหาและแนวทางแก้ไข
 7. ภาพรวมขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
 8. การจัดทำรายงานการรับ - จ่ายเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- ✓ คลินิกคลายปัญหารือเงิน เงิน
- ระดับความพึงพอใจกำหนดให้มี 5 ตัวเลือก ตั้งแต่ 1 – 5 โดยแบ่งเขตคำตอบของค่าเฉลี่ย ดังนี้
- $5.00 - 4.21 =$ มาก $4.20 - 3.41 =$ ค่อนข้างมาก $3.40 - 2.61 =$ ปานกลาง
 $2.60 - 1.81 =$ น้อย $1.80 - 1.00 =$ ควรปรับปรุง

ส่วนที่ 1ประเมินความพึงพอใจต่อวิทยากร

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	วิทยากรสามารถนำเสนอเนื้อหาให้เป็นที่เข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.34	มาก
2.	วิทยากร สามารถถ่ายทอด ลำดับประเด็นเนื้อหาให้เกิดความเข้าใจและสามารถตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี	4.26	มาก
3.	วิทยากร สามารถใช้เทคนิคการบรรยาย และสื่อประกอบการนำเสนอได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา และเวลา	4.18	ค่อนข้างมาก
4.	ความพึงพอใจต่อวิทยากรในภาพรวม	4.34	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	มาก
	คิดเป็นร้อยละ	85.60	

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อวิทยากร อยู่ในเกณฑ์มาก คิดเป็นร้อยละ 85.6

ส่วนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจต่อเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการอบรม

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	ท่านคิดว่าเนื้อหาการอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรม	4.47	มาก
2.	ท่านได้รับความรู้ ความเข้าใจ หรือแนวคิดใหม่ๆ จากการอบรมครั้งนี้	4.46	มาก
3.	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.54	มาก
4.	ท่านมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน	4.41	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.47	มาก
คิดเป็นร้อยละ		89.40	

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการสัมมนา อยู่ในเกณฑ์มาก คิดเป็นร้อยละ 89.40

ส่วนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจต่อภาพรวมการอบรม

ที่	ผลลัพธ์การเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.	เจ้าหน้าที่บริหารโครงการให้บริการได้เป็นอย่างดี	4.63	มาก
2.	ระยะเวลาในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	4.50	มาก
3.	สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	4.43	มาก
4.	ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมในการจัดโครงการครั้งนี้	4.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.55	มาก
คิดเป็นร้อยละ		91	

จากข้อมูลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อภาพรวมการสัมมนาอยู่ในเกณฑ์มาก คิดเป็นร้อยละ 91

ส่วนที่ 4 แสดงข้อมูลข้อเสนอแนะต่อวิทยากร และข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ข้อเสนอแนะต่อวิทยากร

วิทยากรสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมกับผู้อบรม มีองค์ความรู้ และรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจง่าย ละเอียด ครบถ้วน สามารถตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน และมีประโยชน์

ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

เป็นหลักสูตรที่ดี ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องต่อไป ควรเพิ่มเวลาในการจัดอบรม เนื่องจากเนื้อหาบางส่วนต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ ควรมีเนื้อหาที่เป็นการจำลองสถานการณ์จริงมาให้ผู้เข้าอบรมทดลองปฏิบัติ ควรมีกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงพร้อมทั้งบอกแนวทางการแก้ไข ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการการลงทะเบียน GFMIS อย่างให้มีการปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

**ภาพโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบลินทรัพย์สาธารณะ และระบบบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMIS รุ่นที่ 1**



**ภาพโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบสินทรัพย์ภาคร
และระบบบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMIS รุ่นที่ 2**

