

กลุ่มที่ 4

กระทรวงพลังงาน

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กระทรวงคมนาคม

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



ประเด็นการพัฒนา (Change Management Issues)

- ▶ ปรับยุทธศาสตร์ให้เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคเอกชน
- ▶ เชื่อมโยงระบบข้อมูล
- ▶ ปรับปรุงกระบวนการงาน ปรับลดขั้นตอน โดยใช้ IT สร้าง e-Government
- ▶ พัฒนาคุณภาพการบริการ
- ▶ การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- ▶ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะของบุคลากรตามยุทธศาสตร์
- ▶ การกำหนดตัวชี้วัดผลงานและประเมินผลงานรายบุคคล (Personal Scorecard)
- ▶ การพัฒนาองค์การ: การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง
Benchmarking ฯลฯ
- ▶ การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง

ประเด็นการพัฒนาองค์กร



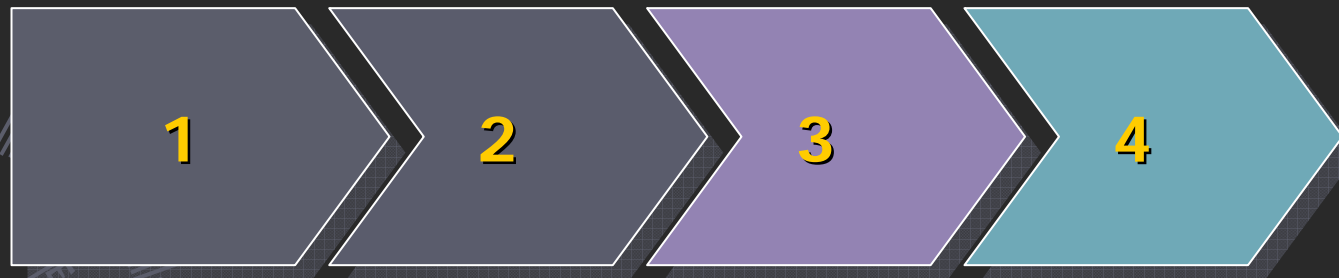
▶ การเสริมสร้างขีดสมรรถนะผู้บริหารระดับกลาง

ปัจจุบัน



ที่พึงประสงค์

ROADMAP



การสนับสนุน

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ



ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 8 ± 1)

สภาพปัจจุบัน

- ▶ เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานปกติ และการปรับเปลี่ยนองค์กร
- ▶ ยังขาดโอกาส และอิสระในการริเริ่ม แสดงฝีมือ
- ▶ ยังได้รับการพัฒนาไม่พอ: ด้านการคิดและบริหารเชิงยุทธศาสตร์ ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การบริหารจัดการ ฯลฯ
- ▶ ขาดแรงจูงใจ
 - ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพยังไม่ชัดเจน
 - อยู่ในช่วงอายุที่สภาพฐานะทางครอบครัวที่เป็นภาระสูง
 - ยังขาดระบบการประเมินผลงาน จิตสมรรถนะและศักยภาพที่ดีพอ
- ▶ ยังขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดและบริหารเชิงยุทธศาสตร์
- ▶ ยังทำงานเพียงทำตามหน้าที่เป็นหลัก ยังไม่ค่อยได้คิดและทำงานเชิงยุทธศาสตร์เท่าที่ควร



ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 8 ± 1)

สภาพที่พึงประสงค์

- ▶ ได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพด้านการบริหารจัดการ
- ▶ มีแนวคิดในการพัฒนาหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และมีผลงานการพัฒนาระบบราชการในส่วนที่รับผิดชอบอย่างน้อย 1 ชิ้น
- ▶ ได้รับการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ตรงกับหน้าที่ และความสามารถ
- ▶ มีแผนการพัฒนาตนเอง (IDP: Individual Development Plan) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาขีดสมรรถนะ และเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจนขึ้น



แนวทางการขับเคลื่อน “การพัฒนาขีดสมรรถนะผู้บริหารระดับกลาง”

สภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์

นโยบาย

และการสนับสนุน
จาก CEO โดย
กำหนดเป็นกลยุทธ์
การพัฒนาหน่วยงาน

EMPOWER

ให้มีส่วนร่วม ให้โอกาส
และการ Coaching

COMPETENCY

กำหนด พัฒนา
ประเมินอย่างจริงจัง

CAREER PATH

จัดวางเส้นทางความ
ก้าวหน้าให้ชัดเจน

การฝึกอบรม
และพัฒนา

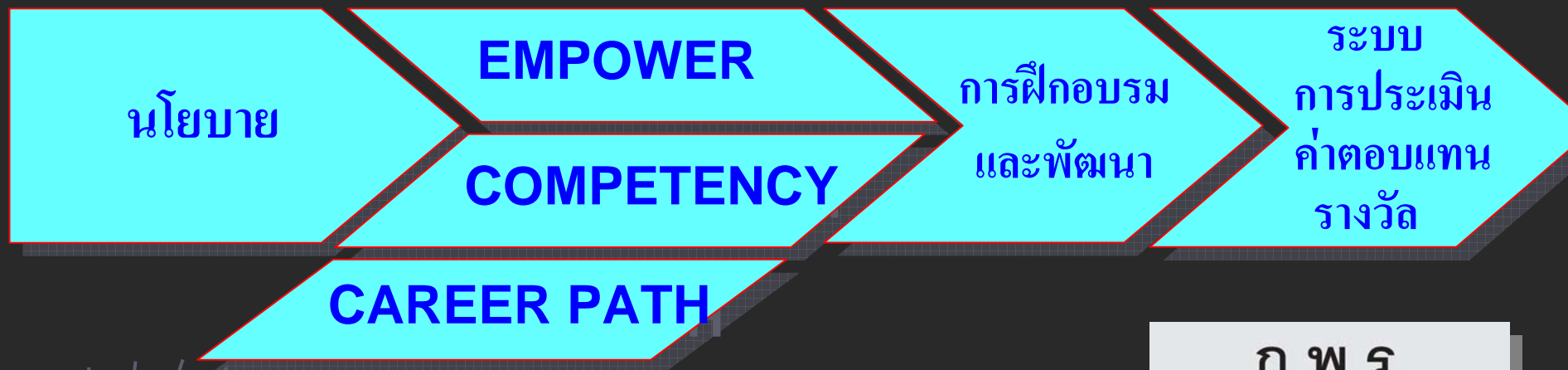
ระบบ
การประเมิน
ค่าตอบแทน
รางวัล

- ภาวะผู้นำ
- การบริหาร
- การคิดและจัดการเชิงกลยุทธ์
- RBM, Risk MGT
- การเงิน บัญชี
- กฏระเบียบ

แนวทางการขับเคลื่อน “การพัฒนาขีดสมรรถนะผู้บริหารระดับกลาง”

สภาพปัจจุบัน

สภาพที่พึงประสงค์



การสนับสนุนจาก ก.พ.ร.

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- ▶ จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุน
- ▶ กระตุ้นให้มีการจัดหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับกลาง เช่นเดียวกับ SME
- ▶ ช่วยดูแลให้ส่วนราชการได้รับการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเพียงพอ
- ▶ ทำให้ “การพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง” เป็น agenda สำคัญในการพัฒนาระบบราชการ

การทำท้ายจากภายนอก

อิสระในการบริหารคน

ยุทธศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงองค์การ

การปฏิบัติงานตามปกติ

ผู้บริหารระดับกลาง

- CAREER PATH
- COMPETENCY
- ค่าตอบแทน สวัสดิการ
- การพัฒนา
- การประเมิน

