



กระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY

**รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ :
ความท้าทายใหม่บนเส้นทางสู่ความเป็นเลิศ**

**โดย นางวารุณี เตยต่อวงศ์
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน**

**27 มกราคม 2555
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น**



จุดประกายการเป็นกระทรวงสมรรถนะสูง

- การเป็นกระทรวงใหม่ เกิดหลังการปฏิรูประบบราชการ
- ความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กร
- การมีบริษัทและรัฐวิสาหกิจชั้นนำภายใต้กำกับดูแล
- การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ
- กระทรวงพลังงานมีผลกระทบต่อการเติบโตของประเทศ
- การประกาศนโยบายเป็นกระทรวงสมรรถนะสูง
(High Performance Organization : HPO)



Road Map HPO

2547 - 2548

1. นโยบาย HPO
2. Quick Win
3. ร่วมโครงการนำร่อง กพร.
4. Change Management
5. การทำแผนงานโดยใช้เกณฑ์ TQA ดำเนินการส่วนราชการระดับกระทรวง

2549 - 2550

1. มีการปรับใช้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ของ กพร.
2. การดำเนินการของส่วนราชการระดับกรม
3. สถานบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติประเมินโครงการกระทรวงสมรรถนะสูง (การประเมินภายในตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ)

2551

1. ปรับวิธีการดำเนินงาน
2. จ้างที่ปรึกษา
3. ดำเนินการส่วนราชการระดับกระทรวงเป็นกระทรวงนำร่อง

2552-2554

1. ปรับคณะทำงานเป็น Sponsor แต่ละหมวด
2. จ้างที่ปรึกษา
3. ประชุมระดับกระทรวงชี้แจงเกณฑ์ช่วงต้นปีงบประมาณ
4. มีเจ้าภาพแต่ละรหัสและบูรณาการทั้งกระทรวง
5. มีการติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละหมวดและส่วนราชการระดับกระทรวง
6. จัดประชุมเตรียมความพร้อมรับการตรวจประเมินอย่างเข้มข้นเป็นรายหมวด
7. จัดสัมมนาคณะทำงานทั้ง 7 หมวด เพื่อพิจารณาปัญหา อุปสรรค ความเชื่อมโยงเพื่อการปรับปรุงในปีต่อไป
8. จัดกิจกรรม Facilitators

2555-2556

1. พัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
2. พัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการเรื่องการพัฒนาปรับปรุงสารสนเทศ
3. พัฒนาขีดสมรรถนะการบริหารจัดการเรื่องการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
4. ติดตามผลการรักษาระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานและเตรียมความพร้อมรับการตรวจรับรองเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน
5. เตรียมความพร้อมในการสมัครเข้ารับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

KEY SUCCESS FACTOR



ผู้นำองค์กร และ ผู้บริหาร

❖ ปพน. มีนโยบายที่ชัดเจน และ ผู้บริหารให้การสนับสนุน ผลักดัน และ ติดตามอย่างต่อเนื่อง โดยการเป็น Sponsor ทุกหมวด



คณะทำงาน

| Sponsor | Team Member พน. (2555) | | | | | | | ผู้ประสานงาน กลุ่ม กพร.พน. | |
|--|---|---|---|--|---|--|--|--|--------------------------------|
| | สป.พน. | สร. | ชธ. | ธพ. | พพ. | สนพ. | เลขาคณะทำงาน | | |
| หมวด 1 การนำองค์กร นายณเดชน์ ลิทธิพงศ์ ปพน. LD 1 | ผอ.สวก. 1 ผอ.สวก. 2 นายสรารุณ แก้วดาทิพย์ นายวรณล จันทร์ศิริ น.ส.พีชรา ทัดนาถชัย นายประเทือง ชะมูน LD 4,6 | นางรัชณี นครสันติภาพ นางวนิดา นามงาม LD 3 | นางบุญราศรี ทองเป็นใหญ่ นายวีระศักดิ์ พึ่งศรี นางภัทรนัย พงษ์พุกพรกรณ์ LD 7 | นายสมนึก บำรุงสาส์ นางภาวาม มาณะเวช LD 2 | นายประพนธ์ วงษ์ท่าเรือ นายเดโช จันทร์หอม นางรุ่งอรุณ ปิ่นประเสริฐ LD 5 | น.ส.ดาวทิพย์ วานิชานนท์ น.ส.นันทิดา รัชดาเวชกุล น.ส.รตนวรรษ บุญมดี LD 4 | นางวารุณี เดมดอวงค์ น.ส.อโณทัย เพชรหมื่น | นางวารุณี เดมดอวงค์ ทน.กพร.สป. นายสมาน สุขล้อม นางสาวอโณทัย เพชรหมื่น T. 0 2140 6387 F. 0 2140 6399 | |
| หมวด 2 การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ นายศิริศักดิ์ วิทย์อุดม รพพ. SP 6 | ผอ.สวก. 3 ผอ.สวก. 4 นายประเทือง ชะมูน SP | นายธีรชัย พงศ์ดิถนเศรษฐ์ SP | นางเปรมฤทัย วัลย์แพทย์ นางอุษา ประจันตบริบาล น.ส.สิริ นาสกุล นางเบญจลักษณ์ วังโธสง SP | นายวิศักดิ์ วัลลภศัพท์ นายพิเชษฐ์ ลีลาวชิโรภาส Team Member สป.พน. (2555) | นายประเสริฐ ลินสุประเสริฐ นายวันชัย บันลือสินธุ์ Sponsor | นางเอมอร ชีพสมล น.ส.วชิราภรณ์ เพชรรัตน์ น.ส.ชนกวรรณ หนูดำ | นายหิ ทันมณี นายสรารุณ แก้วดาทิพย์ น.ส.ธัญญารัตน์ ดชาภิรักษ์ | นางจิตติมา อรรถลาภรณ์ ผอ.กพร.ชธ. | |
| หมวด 3 การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นางพูนทรัพย์ สุกณี รพพ. CS 7 | ผอ.สวก. 5 ผอ.สวก. 6 น.ส.นวลจันทร์ เตชะเสริมสุขกุล นายไพรัช เพชรล้ำ น.ส.มิ่งเพนา พู่กุล CS 1 | นางวนิดา นามงาม CS 1 | น.ส.วรรณภากรณ์ สวัสดิมงคล น.ส.อุมาพร อภิญารัตน์ น.ส.รัตนา ปิยะนิโรทัย น.ส.จุฬารัตน์ เท่งไทย น.ส. อาศิตา มัจฉาแขวง CS 1 | หมวด 1 การนำองค์กร นายณเดชน์ ลิทธิพงศ์ ปพน. LD 1 | นายสรารุณ แก้วดาทิพย์ นายวรณล จันทร์ศิริ LD 2 | น.ส.เพ็ญศรี แผ่นเทอดไทย น.ส.วิภาวรรณ มงคลศิลป์ LD 5 | นายวิชัย ฉัตรอุทธิพรหม LD 3 | นายประเทือง ชะมูน LD 6 | |
| หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ นายเขาวลิต พิชาลัย รพอ. สนพ. IT 5,6 | น.ส.วิภาวรรณ มงคลศิลป์ น.ส.จิรา รุ่งโรย ผอ.สวก. 7 ผอ.สวก. 8 IT 5,6 | นางอารีย์ คงสุข IT 5,6 | นายศกฤกษ์ สิตะนิรัญ นางจิราภา อุดกนิมาพันธ์ นายวินัย กัลยาศิริ น.ส.มนต์ทิชา วงศ์พรเพ็ญกุล น.ส.พรทิมา ธรรมบุญ IT 5,6 | หมวด 2 การวางแผน เชิงยุทธศาสตร์ นายศิริศักดิ์ วิทย์อุดม รพพ. SP 1,2,7 | นายสรารุณ แก้วดาทิพย์ น.ส.พีชรา ทัดนาถชัย SP 1,2,7 | นายอุดม มัดสขะวินชกุล SP 3,5 | นายพินิจ เจนบรรจง SP 2 | น.ส.ดารารัตน์ ฤทธิบุญญาภรณ์ SP 7 | นางนันทนิล เรืองพงษ์ SP 6 |
| หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล นายศุภจิต นาคกรรพ รพพ. HR 1 | ผอ.สวก. 9 ผอ.สวก. 10 HR 1 | นายธีรชัย พงศ์ดิถนเศรษฐ์ HR 1 | นายวิชา วิชาพร นางจุฑา รอดมณี นางสิริจรูญ งามสมภาค น.ส.ฤทัย บุญเอกมุขย์ น.ส.รัชณี นวลจันทร์ น.ส.วรรณธิดา พวยพุ่ม HR | หมวด 3 การให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นายชุมพล รุติยาภิรักษ์ ผดพ. CS 1,2,7 | น.ส.นวลจันทร์ เตชะเสริมสุขกุล น.ส.มิ่งเพนา พู่กุล น.ส.นพมาศ บัววิชัยศิลป์ นางนงลักษณ์ สุดเจริญ CS 1,2,7 | นายชัยชล หอมสมบูรณ์ นายวิรัตน์ อาจสาริกกรณ์ CS 2 | นายชัยวัฒน์ พงศ์พฤตชัย น.ส.สุดา ชัยยาลี CS 6 | นางมยุเรศ เขมปรีชา CS 1 | นางมยุเรศ เขมปรีชา CS 3,4,5 |
| หมวด 6 การจัดการกระบวนการ นายประมวล จันทร์พงษ์ รพพ. PM 6 | นางประภาพรพรณ วงศ์สิโรจน์กุล น.ส.ลัดดา คำเจริญ น.ส.สายใจ พิณจักรธรรม ผอ.สวก. 11 ผอ.สวก. 12 PM 6 | นายถิรพล มุลรัตน์ PM 6 | นางบุญนิตดา มุขะนะศิริ น.ส.เพ็ญแข ลิทธิพงศ์ นายปฏิญญา บุญโต นายรัฐพล ศรีระนิยม น.ส.สิริสุข โชคดีพันธุ์วิทยาภ PM 6 | หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ นายสุพรรณ แสงทอง ผดพ. IT 1,2,4,5 | น.ส.พีชรา ทัดนาถชัย นายถิรพงษ์ ธนกรดิษฐ์ นายสมภพ พัฒนธริยางกุล IT 1,2,4,5 | นางชุลณา ทองประทุม น.ส.วิภาวรรณ มงคลศิลป์ น.ส.จิรา รุ่งโรย IT 3,5,6 | นายยมยุทธ หล่อทอง IT 3,5,6 | นายกฤษชัย อุทิศผล IT 3,5,6 | |

คณะทำงาน



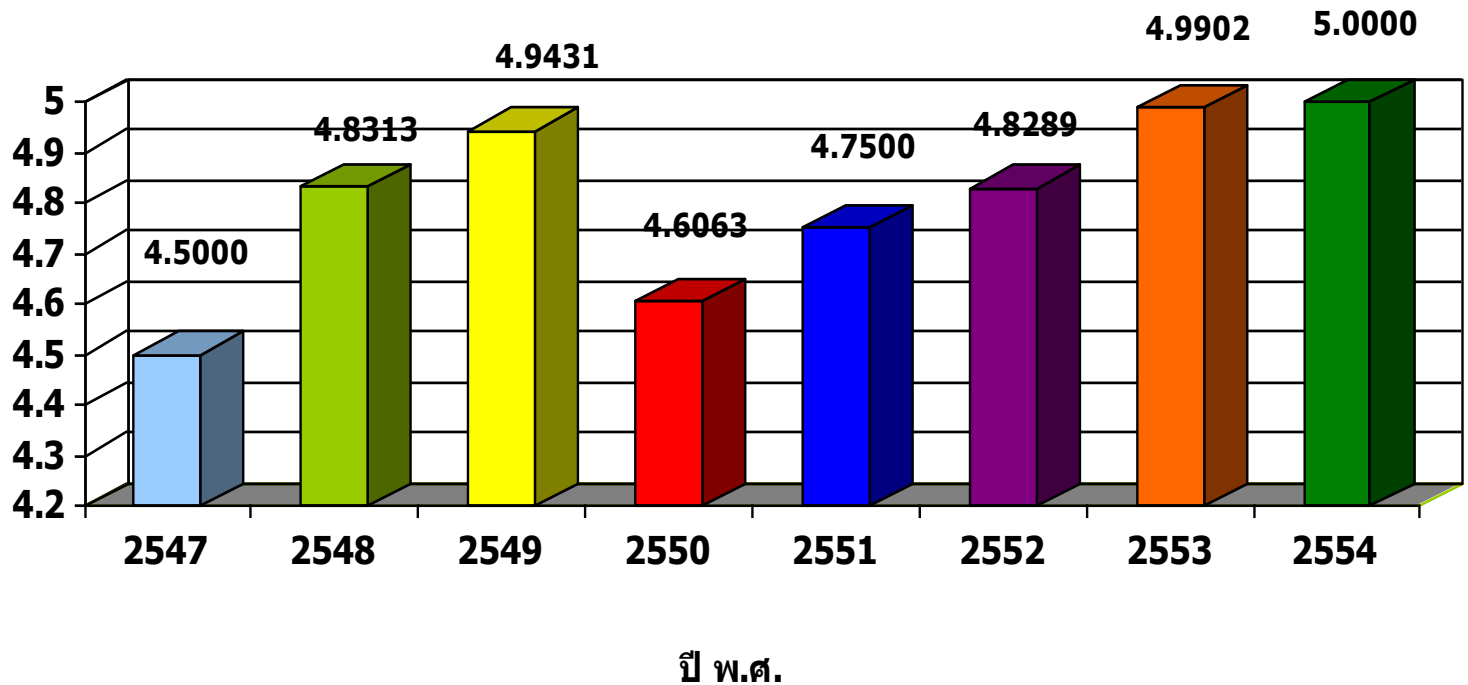
การศึกษาดูงานในประเทศ



KPI

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ค่าคะแนนที่ได้



การศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ



❖ กพร. ทุ๊กกรมทำงานแบบบูรณาการ ให้ความร่วมมือ ประสานผลักดันให้ เกิดผลสำเร็จ



สำนักงาน ก.พ.ร. และที่ปรึกษา

❖ สำนักงาน ก.พ.ร. ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดี



❖ ที่ปรึกษามีความเป็นมืออาชีพ



แผนพัฒนาองค์กร

❖ กำหนดกิจกรรมและตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

แผนพัฒนาองค์กรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

กรม: -

ประเภทกรม : ด้านนโยบาย โอกาสในการปรับปรุง :
 ด้านบริการ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ :

กระทรวง **พลังงาน** วัตถุประสงค์ :

ชื่อแผนพัฒนาองค์กร: การพัฒนาระบบการนำองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม วัตถุประสงค์: เพื่อให้มีการพัฒนาระบบการนำองค์กร
ครอบคลุมการกำหนดทิศทางองค์กร
การกำกับดูแลตนเองที่ดี การทบทวนผล
การดำเนินการ ความรับผิดชอบต่อสังคม
อย่างมีจริยธรรมและร่วมดำเนินการให้เกิดผล
ทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

หมวด : 1 ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน: ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจทิศทางขององค์กร

รายละเอียดโดยย่อ: ทบทวนทิศทาง การสื่อสาร การมอบอำนาจ ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความ ผู้รับผิดชอบหลัก : คณะทำงานหมวด 1
ผูกพันในองค์กร จัดทำ feedback report เพื่อปรับปรุงแนวทางการกำหนด KPI
ส่งเสริมนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีพัฒนาระบบการควบคุมภายในและ ระยะเวลาดำเนินการ: ต.ค.54 - ก.ย.55
การบริหารความเสี่ยง และจัดการผลกระทบทางลบต่อสังคม

| กิจกรรม/ขั้นตอน | ระยะเวลา | เริ่มต้น | สิ้นสุด | ปีงบประมาณ 2555 | | | | | | | | | | | | ผลผลิต/ ดัชนีความก้าวหน้า | ผู้ รับผิดชอบ | ผู้ เกี่ยวข้อง | งบม. |
|---|----------|-----------|------------|-----------------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|------|------|------|------------------------------|------------------|---|-----------|
| | | | | ค.ค. | พ.ย. | ธ.ค. | ม.ค. | ก.พ. | มี.ค. | เม.ย. | พ.ค. | มิ.ย. | ก.ค. | ส.ค. | ก.ย. | | | | |
| 1. ทบทวนความครอบคลุม ของการกำหนดทิศทาง | 8 เดือน | 1-ธ.ค.-54 | 31-ก.ค.-55 | | | | | | | | | | | | | | สป. (สนย.) | - คณะ ทำงานมิติ 1 - หน่วยงาน ต่างๆ | |
| 1.1 รวบรวมข้อมูลสำคัญ เช่น ทิศทางพลังงานโลก ประเด็นทำ หายของกิจการพลังงานไทย ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลสำรวจความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นของภาพลักษณ์ พน. | | | | | | | | | | | | | | | | รายงาน 2 ฉบับ | | | 10,000 |
| 1.2 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับการต่อต้านในการลงทุนด้าน กิจการพลังงาน จากผู้มีส่วนได้ เสีย และกรณีศึกษาจากการ ต่อต้าน เพื่อนำไปกำหนดทิศทาง ดำเนินงานด้านการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของภาคประชาสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | รายงาน 2 ฉบับ | | | 2,000,000 |

บรรยากาศ

❖ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน



ปัญหาอุปสรรค

- โครงสร้างและอัตรากำลัง : อัตรากำลังจำกัดในการดำเนินงานประจำ และการจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาองค์กร
- การให้รางวัลและสิ่งแรงจูงใจ : ต้องดำเนินการตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ.ร. ขาดความยืดหยุ่น
- ผู้บริหาร : บางท่านในหลายระดับให้ความสำคัญกับงานประจำที่เป็น ตัวชี้วัด มากกว่าการพัฒนาองค์กร
- บุคลากร : เห็นว่าเป็นภารกิจเสริม

บทเรียนในการพัฒนาองค์กร

- ผู้บริหารระดับสูงมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และถ่ายทอดแนวคิดลงไปสู่ระดับปฏิบัติการอย่างทั่วถึง
- สร้างความเข้าใจให้บุคลากรถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ
- มี Road map ที่มี Milestone เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละช่วงให้ชัดเจน
- เชื่อมโยงระบบการประเมินผลกับการให้รางวัลยกย่องชมเชย