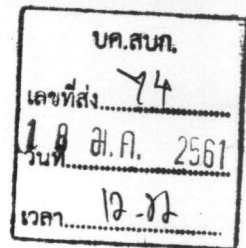




บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. 1113

ที่ วันที่ 16 มกราคม 2561

เรื่อง สรุปผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 สสอ.

เรียน อพพ. ผ่าน รพพ. (วันชัย)

เรื่องเดิม

1. อพพ. ได้อนุมัติ ลงวันที่ 30 พ.ย. 60 ให้ บค.สบก. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาครัฐและอาคารธุรกิจ สสอ.

2. คำสั่ง อ.ก.พ. พพ. ที่ 3 /2560 ลงวันที่ 28 เมษายน 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ) กรณีเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่ง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

ข้อเท็จจริง

1. มีข้าราชการ จัดส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อขอคัดเลือกไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาครัฐและอาคารธุรกิจ สสอ. จำนวน 1 ราย คือ นายบรรพต สุนิษา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ 414 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคประชาชน สสอ.

2. คณะกรรมการตามเรื่องเดิม 2 ได้ทำการประชุมพิจารณา เมื่อวันที่ 10 ม.ค. 61 เวลา 15.00 น. ณ ห้องประชุมอาคาร 6 ชั้น 9 พิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อประเมินผลงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาครัฐและอาคารธุรกิจ สสอ.

3. จากข้อเท็จจริง 2 คณะกรรมการฯ มีมติให้ นายบรรพต สุนิษา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ 414 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคประชาชน สสอ. เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาครัฐและอาคารธุรกิจ สสอ. (ดังเอกสารรายงานประชุมแนบท้าย)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อเท็จจริง 3 เพื่อ บค.สบก. จะได้ดำเนินการต่อไป

เห็นชอบตามเสนอ

พันเอก/พันโท/พันเอก

(นางสาวราตรี ไชศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ผบค. (สาธิต) วันที่ 18/1/61

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้ปฏิบัติ/พิมพ์ (ศุภกร) วันที่ 18/1/61

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ค่านิยมกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

เพื่อเบรตดำเนินการต่อไป เป็นเลิศเรื่องงาน

บูรณาการร่วมใจ

โปร่งใสซื่อสัตย์

No corruption

22/1/61

นางสาว

2.2) การส่งเสริมบ้านประหยัดพลังงาน โดยการเผยแพร่ความรู้เรื่องบ้านประหยัดพลังงาน เริ่มตั้งแต่การออกแบบและก่อสร้าง ผ่านการใช้สื่อและกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

- การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องบ้านประหยัดพลังงาน แนวคิดการสร้างบ้านและการเลือกใช้วัสดุ โดยเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การสัมมนา การเผยแพร่ทางสื่อโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

- การจัดการประกวดและแข่งขัน ได้แก่ การประกวดบ้านจัดสรรอนุรักษ์พลังงาน การแข่งขันการปรับปรุงแบบบ้าน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบการด้านที่อยู่อาศัย ตลอดจนสถาปนิก นักออกแบบบ้าน ได้เห็นความสำคัญเรื่องการสร้างบ้านอนุรักษ์พลังงานสู่ผู้บริโภค ใช้สร้างจุดขายด้านการตลาด และช่วยให้ประชาชนเกิดการตระหนักในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานในบ้านพักอาศัยเมื่อเลือกซื้อบ้าน

- การจัดทำแบบบ้านประหยัดพลังงานให้ประชาชนนำไปใช้ก่อสร้างได้จริง ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการศึกษาและออกแบบ สุดท้ายจะพัฒนาเป็นต้นแบบและพิมพ์เขียวเผยแพร่ให้ประชาชน โดยการออกแบบจะต้องคำนึงถึงรูปแบบทางสถาปัตยกรรมก่อนเป็นอันดับแรก และการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ประสิทธิภาพสูงอย่างเหมาะสมในลำดับต่อมา จะทำการออกแบบบ้าน 12 ประเภท สำหรับผู้มีรายได้น้อยถึงปานกลาง

โดยมีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลด้านการอนุรักษ์พลังงาน ศึกษาผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม ความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ จัดทำคำขอโครงการ กำกับดูแลการดำเนินงานโครงการ และเป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้ และเขียนบทความลงในวารสารรักษ์พลังงาน

2.3) การศึกษาจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการใช้พลังงานสำหรับบ้านพักอาศัยของประเทศไทย โดยการสำรวจข้อมูลวิเคราะห์ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการใช้พลังงาน ตลอดจนกำหนดแนวทางในการนำไปใช้เพื่อเป็นเครื่องมือมาตรฐานในการควบคุมตามกฎหมาย หรือเป็นมาตรฐานการใช้พลังงานสำหรับบ้านพักอาศัยสร้างใหม่ และบ้านพักอาศัยที่จะมีการปรับปรุงตามกฎหมายในอนาคต ปัจจุบันยังอยู่ในขั้นตอนการศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่ในการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลด้านการอนุรักษ์พลังงาน ศึกษาผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม ความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการ จัดทำคำขอโครงการ การกำกับดูแลการดำเนินงานโครงการ และเป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้ และเขียนบทความลงในวารสารรักษ์พลังงาน

10.2 ผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน 3 เรื่อง

เรื่องที่ 1 การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนตลอดทั้งวัฏจักร (Life-Cycle Cost Analysis) ของบ้านหรืออาคารประหยัดพลังงาน (สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ 100)

สรุปสาระสำคัญ

การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนตลอดทั้งวัฏจักรของบ้านหรืออาคาร หรือที่เรียกว่า Life-Cycle Cost Analysis (LCCA) คือ วิธีการทางเศรษฐศาสตร์ที่พิจารณาค่าใช้จ่ายตั้งแต่เริ่มต้นของโครงการ การใช้งาน การบำรุงรักษา การทำลาย เพื่อให้สามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ในการออกแบบบ้านหรืออาคาร ซึ่งในทางเลือกต่างๆ นั้น อาจมีค่าใช้จ่ายในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน หากแต่อยู่ที่มุมมองในภาพรวมในระยะยาวตลอดอายุของบ้านหรืออาคารว่าทางเลือกใดจะให้ผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าของ หรือผู้อยู่อาศัยในบ้านหรืออาคารในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใด เช่น ผลในด้านการประหยัดพลังงาน ผลในด้านคุณภาพการใช้อาคาร ผลในด้านความปลอดภัย ฯลฯ

เมื่อกล่าวถึงการใช้พลังงานภายในบ้านหรืออาคาร ซึ่งในที่นี้หมายถึงพลังงานไฟฟ้า ประชาชนทั่วไปจะคิดถึงแต่การประหยัดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าเพียงอย่างเดียว เนื่องจากสามารถเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน แต่ที่จริงแล้วยังมีอีกหลายวิธีที่สามารถช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าลงได้ ซึ่งนั่นก็คือการออกแบบบ้านหรืออาคารให้ประหยัดพลังงาน ซึ่งรวมถึงการเลือกใช้วัสดุประกอบอาคารหรือวัสดุก่อสร้างที่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากวัสดุประกอบอาคาร โดยเฉพาะวัสดุที่ใช้ภายนอก เปรียบเสมือนเปลือกหุ้มอาคารเหล่านั้นไว้ ถ้าเลือกใช้วัสดุที่สามารถป้องกันความร้อนได้ดี ภายในอาคารก็จะมีภาวะการอยู่สบาย การใช้พลังงานไฟฟ้าจากเครื่องปรับอากาศซึ่งเป็นสัดส่วนการใช้พลังงานที่มากที่สุดก็จะลดลง ส่งผลให้เกิดการประหยัดพลังงานภายในอาคารในที่สุด

ปัจจุบันประชาชนให้ความสำคัญกับการเลือกใช้วัสดุก่อสร้างที่ประหยัดพลังงานมากขึ้นเรื่อยๆ แต่เรื่องหนึ่งที่คนทั่วไปมักมองข้ามคือ ต้นทุนการก่อสร้างที่ต้องสูงขึ้น และความไม่มั่นใจในความคุ้มค่าของการลงทุน เนื่องจากราคาราคาวัสดุก่อสร้างที่ประหยัดพลังงานส่วนใหญ่จะสูงกว่าวัสดุก่อสร้างทั่วไป การชี้ให้เห็นถึงประโยชน์จากการลงทุนเพิ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนตลอดทั้งวัฏจักรของบ้านหรืออาคาร ที่เรียกว่า Life-Cycle Cost Analysis (LCCA) โดยค่าใช้จ่ายตลอดอายุวัฏจักร (Life-Cycle Cost, LCC) ถูกนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และกำหนดเป็นค่าดัชนีประสิทธิภาพพลังงานของระบบอาคาร ค่าใช้จ่ายตลอดอายุวัฏจักรจะเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐศาสตร์สำหรับประเมินความเหมาะสมของโครงการ ซึ่งประกอบด้วย ต้นทุน ค่าดำเนินการ ค่าพลังงาน ค่าซ่อมบำรุง รวมถึงมูลค่าซากของระบบ ในกระบวนการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายซึ่งเกิดขึ้นในช่วงเวลาที่แตกต่างกันจะถูกแปลงเป็นมูลค่าปัจจุบัน (Present Value) ซึ่งคำนึงถึงมูลค่าของเงินที่เปลี่ยนแปลงตามเวลา มูลค่าสุทธิของราคาค่าซาก (Resale, Scrap Value) ค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน ค่าน้ำ ค่าซ่อมบำรุง ฯลฯ โดยจะมีการยกกรณีศึกษาในบ้านหรืออาคารตัวอย่างและใช้การวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งจะเป็นกรณีตัวอย่างที่ช่วยให้ประชาชนที่จะปรับปรุงบ้าน อาคาร หรือก่อสร้างใหม่ ใช้ประกอบการตัดสินใจ พิจารณาถึงความคุ้มค่าที่จะลงทุนได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เรื่องที่ 2 การศึกษาเกณฑ์การใช้พลังงานในบ้านพักอาศัย และผลกระทบเชิงเศรษฐศาสตร์ (สัดส่วนของงานที่ปฏิบัติร้อยละ 70)

สรุปสาระสำคัญ

จากสถิติจำนวนครัวเรือนของประเทศไทยในปัจจุบันประมาณ 20 ล้านครัวเรือน หากจำแนกลักษณะของบ้านพักอาศัยแล้วจะพบว่า ประมาณร้อยละ 73 เป็นบ้านเดี่ยว, ร้อยละ 17 เป็นบ้านแถว ทาวน์เฮ้าส์ และตึกแถว และอีกร้อยละ 9 เป็นห้องชุดหรือแฟลต ในขณะที่การเติบโตด้านที่อยู่อาศัยมีจำนวนบ้านที่ก่อสร้างใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในแต่ละปีเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีบ้านที่ขออนุญาตก่อสร้างใหม่ประมาณ 45,000 – 50,000 หลัง ในจำนวนนี้ประมาณร้อยละ 50 เป็นบ้านในโครงการจัดสรร

มาตรการอนุรักษ์พลังงานในปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับอาคารขนาดใหญ่มากกว่าบ้านพักอาศัย เนื่องจากมีการใช้พลังงานสูง และหากปรับปรุงอาคารแล้วจะประหยัดพลังงานได้มากกว่า แต่จากข้อมูลการใช้พลังงานในประเทศไทย จะพบว่าสัดส่วนการใช้พลังงานในสาขานอนอยู่อาศัยนั้นสูงถึงร้อยละ 15 ของการใช้พลังงานทั้งหมด หรือเป็นสองเท่าของการใช้พลังงานในสาขาธุรกิจ ถึงแม้ว่าบ้านแต่ละหลังจะใช้พลังงานน้อยมากเมื่อเทียบกับอาคารธุรกิจขนาดใหญ่หนึ่งอาคาร แต่บ้านอยู่อาศัยมีปริมาณมากกว่าอาคารธุรกิจมาก จึงส่งผลให้การใช้พลังงานโดยรวมสูงขึ้นตามด้วย ดังนั้นหากมีมาตรการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในบ้านอยู่อาศัยที่ส่งผลได้ในวงกว้าง เราจะสามารถประหยัดพลังงานได้มากเช่นเดียวกัน นั่นหมายถึงการอนุรักษ์พลังงานในบ้านก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการอนุรักษ์พลังงานในส่วนอื่นเลย

ตามแผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2558-2579 ที่กำหนดเป้าหมายในการอนุรักษ์พลังงานในภาคครัวเรือน จำนวน 2,153 ktoe ในปี 2579 ซึ่งจะต้องมีการคำนวณเปรียบเทียบถึงการใช้พลังงานในแต่ละปี แต่ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจังถึงการใช้พลังงานในบ้านพักอาศัย รวมถึงเกณฑ์มาตรฐานการใช้พลังงานสำหรับบ้านพักอาศัย ที่ผ่านมายังต้องอาศัยข้อมูลทางวิชาการจากต่างประเทศซึ่งแตกต่างกับภูมิสภาวะของประเทศไทย

การศึกษาเพื่อจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน รวมถึงการกำหนดมาตรการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในบ้านพักอาศัยให้สอดคล้องกับแนวนโยบายตามแผนอนุรักษ์พลังงานนั้น เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการส่งเสริมเรื่องบ้านประหยัดพลังงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมขึ้นสำหรับประเทศไทย การศึกษาในครั้งนี้ จะนำมาซึ่งค่ามาตรฐานประสิทธิภาพพลังงานของบ้านพักอาศัย เพื่อกำหนดค่าจำกัดความของบ้านประหยัดพลังงาน และกำหนดเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมเรื่องบ้านประหยัดพลังงานในอนาคต รวมถึงอาจพัฒนาเป็นกฎหมายสำหรับบ้านพักอาศัย (Building Energy Code for House) ซึ่งใช้บังคับกับบ้านสร้างใหม่เช่นเดียวกับอาคารขนาดใหญ่ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาถึงแนวทางการกำหนดมาตรการด้านการอนุรักษ์พลังงานในภาคครัวเรือนหรือภาคที่อยู่อาศัย โดยจำลองสถานการณ์ในหลายรูปแบบ (Scenario) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบการประหยัดพลังงานและผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศได้ต่อไป

เรื่องที่ 3 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมบ้านและวัสดุก่อสร้างเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน (สัดส่วนของงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ 60)

สรุปสาระสำคัญ

ที่ผ่านมา กระทรวงพลังงานได้ดำเนินการส่งเสริมเรื่องบ้านประหยัดพลังงาน มุ่งเน้นการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับแนวคิดการออกแบบและการเลือกใช้วัสดุในการสร้างบ้าน โดยเฉพาะผู้ที่กำลังตัดสินใจซื้อหรือสร้างบ้าน และกระตุ้นให้ผู้ประกอบการด้านที่อยู่อาศัยหันมาให้ความสำคัญในเรื่องบ้านประหยัดพลังงานมากขึ้น โดยผ่าน กิจกรรมรณรงค์ต่างๆ อาทิ การประกวดบ้านจัดสรรอนุรักษ์พลังงาน การปรับปรุงแบบบ้านให้ประหยัดพลังงาน เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่ประชาชนได้ระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังไม่ช่วยกระตุ้นความสนใจในกระแสนบ้านประหยัดพลังงานได้มากนัก เนื่องจากขาดการบูรณาการ การร่วมมือของแต่ละภาคส่วน อีกทั้งมาตรการที่ออกมายังไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน หรือผู้ประกอบการบ้านจัดสรรที่แท้จริง

การศึกษานี้หาแนวทางการส่งเสริมบ้านและวัสดุก่อสร้างเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน จะครอบคลุมการรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ด้านบ้านอนุรักษ์พลังงานและการส่งเสริมบ้านและวัสดุก่อสร้างเพื่อการอนุรักษ์พลังงานทั้งในประเทศและของต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ การสำรวจความคิดเห็นทั้งจากการทำแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป เพื่อรับทราบถึงปัญหา อุปสรรค รวมถึงการต้องการความช่วยเหลือหรือส่งเสริมในเรื่องบ้านและวัสดุก่อสร้างเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ทั้งนี้จะเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในแต่ละหน่วยงาน กำหนดนโยบาย มาตรการ ที่มีประสิทธิภาพตรงเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้การอนุรักษ์พลังงานในบ้านพักอาศัยมีความยั่งยืนต่อไปได้

จากผลการศึกษา จะสามารถจัดทำแนวทางการส่งเสริมและแผนการส่งเสริมบ้านและวัสดุก่อสร้างเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งครอบคลุมถึงแนวนโยบาย แนวทางปฏิบัติ มาตรการและโครงการส่งเสริมที่เหมาะสม รวมถึงเป้าหมายและศักยภาพในการประหยัดพลังงานที่เป็นไปได้

10.3 ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน/วิธีการเพื่อปรับปรุงงาน (ระบุชื่อเรื่องด้วย)

เรื่อง “การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำในองค์กรด้านการอนุรักษ์พลังงาน”

(1) หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน(พพ.) ถือเป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาและส่งเสริมด้านการอนุรักษ์พลังงานควบคู่ไปกับการพัฒนาและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน โดยเฉพาะในส่วนของอนุรักษ์พลังงาน พพ. มีบทบาทสำคัญในการลดการใช้พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคส่วนต่างๆ ของประเทศ ได้แก่ ภาคอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจ ภาคคมนาคมขนส่ง และภาคเกษตร และภาคที่อยู่อาศัย โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างชัดเจน

ความสำคัญประการแรกที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น คือการมีบุคลากรในองค์กรที่เข้มแข็ง ในการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานของ พพ. บุคลากรที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องในแต่ละภารกิจถือว่ามีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้การดำเนินมาตรการต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งนอกจากการมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพลังงานแล้วยังต้องการความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านบางประการเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่เป็นที่ทราบดีว่าในปัจจุบัน ทั้งใน พพ. และองค์กรภาครัฐอื่นๆ หลายองค์กร ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่จะขึ้นเป็นผู้นำองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญ ได้เกษียณอายุราชการไป ในขณะที่บุคลากรที่จะขึ้นมาทดแทนยังขาดประสบการณ์หรือทักษะที่พร้อมจะเป็นผู้นำองค์กรต่อไป ปัญหาช่องว่างในเชิงสมรรถนะของบุคลากร มาจากหลายสาเหตุหลายประการ เช่น การขาดความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งสมและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ยังไม่ต่อเนื่อง และการขาดความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนวคิดในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำในองค์กรด้านการอนุรักษ์พลังงานนี้ ผู้จัดทำเห็นว่าน่าจะเป็นแนวทางที่ดีและจุดเริ่มต้นในการพัฒนาบุคลากรด้านการเป็นผู้นำองค์กรของ พพ. จะดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และตรงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้มแข็งขององค์กรได้อย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

(2) วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและจัดทำแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำในองค์กรด้านการอนุรักษ์พลังงาน

(3) แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรเพื่อขึ้นเป็นผู้นำ

(3.1) การกำหนดลักษณะของความรู้หรือทักษะที่ต้องการ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ตามคุณสมบัติพื้นฐานและการทำงานของแต่ละบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

(3.1.1) ความรู้ตามสายงาน: ในงานด้านการอนุรักษ์พลังงาน กรณีบุคคลนั้นที่อยู่ในตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ หรือลักษณะงาน ในสายงานเดียวกันกับวุฒิการศึกษาของตน ซึ่งเป็นความรู้เบื้องต้นตั้งแต่เมื่อเริ่มเข้าทำงาน จะสามารถพัฒนาหรือเรียนรู้ได้ทันที โดยอาศัยความรู้จากวุฒิที่ได้เรียนมา จากคนรอบข้าง ทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน หน่วยงานที่ติดต่อ หรือจากประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ การเรียนรู้จะใช้งบประมาณน้อยหรือไม่ต้องใช้งบประมาณ กระบวนการเรียนรู้อาจเกิดจาก การสอนงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น ตัวอย่างบุคลากร เช่น บุคคลจบการศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ เข้าทำงานในตำแหน่งวิศวกร, บุคคลจบการศึกษานิติศาสตร์ เข้าทำงานในตำแหน่งนิติกร ฯลฯ

(3.1.2) ความรู้นอกสายงาน: ในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นการทำงานเชิงบูรณาการ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้รอบรู้ในงานหลากหลายสาขาคือ อย่างงานด้านการอนุรักษ์พลังงาน นอกจากจะเกี่ยวข้องในด้านวิศวกรรม วิทยาศาสตร์แล้ว ยังเกี่ยวข้องในด้านอื่นอีก เช่น การเมือง, สถาปัตยกรรม เศรษฐกิจ, การเงิน, กฎหมาย สิ่งแวดล้อม ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ ถึงแม้บุคลากรไม่จำเป็นต้องมีความรู้จนชำนาญ แต่ควรรู้ในระดับเบื้องต้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาในส่วนนี้จะต้องเป็นลักษณะการจัดสัมมนา หรืออบรมในหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งต้องมีการใช้งบประมาณบางส่วน

(3.1.3) ความรู้ตามสายงานขั้นสูง: ผู้ได้รับการพัฒนามุ่งหวังที่จะได้รับความรู้ในระดับเชี่ยวชาญ หรือมีความเข้มข้น เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรขั้นสูง หรือศึกษาต่อเฉพาะทาง หรือเจาะลึกลงในเรื่องนั้น ซึ่งผู้รับการพัฒนายจะต้องมีความรู้ตามสายงานเดิม หรือวุฒิการศึกษาเป็นพื้นฐานก่อน อย่างสายงานวิศวกร จะอบรมหลักสูตรการอนุรักษ์พลังงานในอาคาร หรือรายเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีใหม่ เป็นต้น การพัฒนาในด้านนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ทั้งในรูปการดูงาน สัมมนาวิชาการ ฝึกอบรม เป็นต้น

(3.1.4) ความรู้เพื่อเสริมทักษะ: นอกจากความรู้ตามสายงานและนอกสายงานแล้ว บุคลากรในองค์กรชั้นนำควรมีการอบรมในด้านทักษะอื่นๆ เพื่อเสริมให้บุคคลนั้นมีสมรรถนะสูงขึ้น ในปัจจุบันมีการอบรมเพื่อเสริมทักษะในหลากหลายด้าน ทั้งในด้านเสริมการทำงาน เช่น ทักษะในการวางแผน การบริหารคน การบริหารเวลา ฯลฯ, เสริมด้านการสื่อสาร ภาษา เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การพูดในที่สาธารณะ ฯลฯ, เสริมแนวคิด ทักษะการเป็นผู้นำ การจัดการการเปลี่ยนแปลง การสร้างความมั่นใจ การคิดเชิงบวก ฯลฯ ซึ่งการพัฒนาทักษะนี้ไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้พื้นฐานตามสายงานก็ได้ บางทักษะอาจเรียนรู้ด้วยตัวเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานได้ แต่บางทักษะยังต้องได้รับการอบรมจากผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ในด้านนี้โดยเฉพาะ ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่จะก้าวขึ้นในตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิม หรือการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็นหัวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่มีอายุน้อย หรือประสบการณ์ในการบริหารยังไม่เพียงพอ การพัฒนาในด้านนี้จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

(3.2) การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยแยกการพัฒนาออกเป็น 3 ระดับตามความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรแต่ละระดับในองค์กร ดังนี้

(3.2.1) การพัฒนาความรู้ในระดับต้น: เป็นการเรียนรู้ความรู้ตามสายงาน และความรู้เสริมนอกสายงานได้ โดยใช้ความรู้จากวุฒิการศึกษาและประสบการณ์จากการทำงานเป็นพื้นฐาน การเรียนรู้อาจเกิดจากการสอนงานระหว่างหัวหน้าลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน หรือศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งความรู้ที่มีเพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เหมาะสำหรับบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานในองค์กร หรือ บุคลากรในระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงาน ในแต่ละสายงาน การพัฒนาในระดับต้น นอกจากการเรียนรู้จากงานที่ทำแล้ว อาจอยู่ในรูปการจัดสัมมนาวิชาการ การจัดการอบรมในหลักสูตรพื้นฐานในภาพรวม ซึ่งบุคลากรในแต่ละสายงาน ทั้ง วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน และอื่นๆ สามารถเข้าอบรมร่วมกันได้ อย่างการจัดสัมมนาแนะนำภารกิจของแต่ละสำนัก การจัดการอบรมหลักสูตรการอนุรักษ์พลังงานเบื้องต้น เป็นต้น

(3.2.2) การพัฒนาความรู้ในระดับกลาง: เป็นการเรียนรู้ความรู้ตามสายงานขั้นสูง ที่เน้นเนื้อหาหลักในเรื่องเทคนิคเฉพาะด้าน หรือเรียนรู้ความรู้นอกสายงาน ที่จำเป็นต้องรู้เรื่องนั้นเพื่อใช้ในการทำงาน ในกรณีเรียนรู้ตามสายงานขั้นสูง ผู้ที่เรียนรู้จะต้องมีความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้นมาก่อน ในการจัดหลักสูตรการอบรมให้มีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรมจะต้องที่มีพื้นฐานการศึกษาในทางเดียวกัน เช่น กลุ่มวิศวกร กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มนายช่างเทคนิค ซึ่งจะแตกต่างกับกลุ่มนักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มเศรษฐกร นักจัดการทั่วไป ฯลฯ นอกจากนี้การจัดอบรมเพิ่มความรู้นอกสายงานให้บุคลากรก็มีความจำเป็นในบางครั้ง เพื่อเสริมความรู้ในเรื่องที่ยังขาด พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ในทุกด้าน ในกรณีนี้บุคคลที่จะเข้าอบรมอาจไม่จำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานหรือมีพื้นฐานการศึกษาในเรื่องนั้นมาก่อน อย่างไรก็ตามการจัดหลักสูตรอบรมไม่ควรมีเนื้อหาที่ลึกลับจนเกินไป ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่เข้าใจ ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ อาจส่งผลให้การอบรมนั้นเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์ ควรเป็นหลักสูตรสั้นๆ ให้ความรู้เบื้องต้นในระดับที่เพียงพอที่บุคคลนั้นสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ ตัวอย่าง เช่น การจัดอบรมเรื่องเศรษฐศาสตร์เบื้องต้น ให้บุคลากรกลุ่มวิศวกร หรือจัดอบรมเรื่องเทคโนโลยีการอนุรักษ์พลังงาน ให้บุคลากรกลุ่มเศรษฐกร การพัฒนาความรู้ในระดับกลางเหมาะสำหรับบุคลากรทุกตำแหน่งในระดับ ชำนาญการ ชำนาญงาน อาวุโส จนถึง ชำนาญการพิเศษ

(3.2.3) การพัฒนาความรู้ในระดับสูง: เป็นการพัฒนาความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการที่จะขึ้นในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับต้น นอกจากจะมีความรู้ตามสายงานขั้นสูง และมีความรู้เสริมนอกสายงานแล้ว ยังต้องมีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเป็นผู้นำ ทั้งในการวางแผน การบริหารจัดการ ความสามารถในการสื่อสาร การวางตัว บุคลิกภาพ แม้กระทั่งแนวคิด ทศนคติ การสร้างแรงจูงใจ การดำรงชีวิต เป็นต้น บางคนสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝนด้วยตัวเอง อาศัยประสบการณ์จากการทำงานหรือศึกษาเองจากตำรา แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ที่องค์กรต้องเร่งสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพให้เพียงพอเพื่อทดแทนรุ่นเดิมที่จะเกษียณอายุราชการไป หลักสูตรการอบรมทักษะเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้ในระดับสูง ในกรณีนี้องค์กรมีงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอในการจัดอบรมให้บุคลากรจำนวนมากได้ อาจจัดเป็นหลักสูตรขนาดเล็ก โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ เตรียมตัวเพื่อขึ้นเป็นผู้นำ หรือเพ่งขึ้นเป็นผู้นำของหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการพัฒนาความรู้ในระดับสูง เหมาะสมกับบุคลากรในระดับ ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จนถึงผู้อำนวยการสำนัก

(4) ประโยชน์ที่จะได้รับ

(4.1) ประโยชน์ระดับหน่วยงาน

(4.1.1) การดำเนินงานด้านการอนุรักษ์พลังงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากบุคลากรมีความพร้อมและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างเต็มที่

(4.1.2) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และเตรียมความพร้อมที่จะขึ้นเป็นผู้นำขององค์กร

(4.1.3) ประหยัดงบประมาณ พัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ตรงกลุ่มเป้าหมาย และความต้องการของบุคลากรนั้น เนื่องจากมีการวิเคราะห์ประเภทองค์ความรู้ให้เหมาะกับกลุ่มบุคลากรที่จะพัฒนา จัดอบรมเฉพาะกลุ่มจึงทำให้ได้ประสิทธิผลเต็มที่ แต่ใช้งบประมาณน้อยลง

(4.2) ประโยชน์ที่ประชาชนและประเทศชาติได้รับ

(4.2.1) ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่

(4.2.2) ประเทศชาติสามารถบรรลุเป้าหมายด้านการอนุรักษ์พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลการประหยัดพลังงานที่เป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์ต่อประเทศโดยรวมในที่สุด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....บรรพพงษ์ สุนิภา.....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(นายบรรพพงษ์ สุนิภา)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ

วันที่.....14.....เดือน ธันวาคม ปี 2560

14. ผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคล กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล

ชื่อผู้ขอรับการคัดเลือก.....

() ได้รับการคัดเลือกให้ส่งผลงานประเมิน

() ไม่ได้รับการคัดเลือก

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

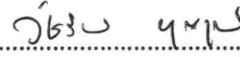
(.....)

วันที่.....เดือน.....ปี.....

11. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

ได้ตรวจสอบข้อความของ นายบรรพต สุนิภา

ที่เสนอขอรับการคัดเลือกแล้วเห็นว่าถูกต้องตามความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ..........(ผู้ประเมิน)

(นายวัชรินทร์ บุญฤทธิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน

ภาคประชาชนและธุรกิจ

วันที่.....14.....เดือน ธันวาคม ปี 2560

12. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

.....

ลงชื่อ..........(ผู้ประเมิน)

(นายสารรัฐ ประกอบชาติ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน

วันที่.....14.....เดือน ธันวาคม ปี 2560



บันทึกข้อความ



บค.สบก.
เลขที่ส่ง 624
26 ส.ค. 2561
วันที่
เวลา 11.49

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สบก. โทร. 1113

ที่ วันที่ 26 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เผยแพร่ข้อมูลลงเว็บไซต์ พพ. (กรณี นายบรรพจน์ สุนิภาษา)

เรียน ผศส.



อพพ. ได้เห็นชอบ เมื่อวันที่ 19 ม.ค. 61 ให้ นายบรรพจน์ สุนิภาษา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เลขที่ 414 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคประชาชน สสอ. ส่งผลงานเพื่อประเมินฯ ในตำแหน่งเศรษฐกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ 396 กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาครัฐและอาคารธุรกิจ สสอ. นั้น

ในการนี้ บค.สบก. จึงขอความอนุเคราะห์จาก ศสข. เพื่อนำหัวข้อผลงาน (proposal) ของนายบรรพจน์ สุนิภาษา ที่นำเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือก (ตามเอกสารแนบท้าย) ลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของ พพ. เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์การประเมินฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวรินทร์ ยอดอาหาร)

รก.ผบค.

เรียน ผศส.

ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการตามคำสั่ง
ของ ผศส. ลงวันที่ 26/1/61

ขอเรียน
มา ผศส.
26/1/61

๑๗ ๖๖๖๖๖

ขอเรียน
มา ผศส.
26/1/61

ทน.งาน (ศุภกร) วันที่ 26/1/61

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ปฏิบัติ/พิมพ์ (กีก้อง) วันที่ 26 ม.ค. 61

นักทรัพยากรบุคคล

ค่านิยมกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

เป็นเลิศเรื่องงาน

บูรณาการร่วมใจ

โปร่งใสซื่อสัตย์

Work excellence

Integration

No corruption