

>>>>> การท่าเรือแห่งประเทศไทย <<<<<

>>>> โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2568

ANNUAL TRAINING PROGRAM, FISCAL YEAR 2025



กองพัฒนาบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
การท่าเรือแห่งประเทศไทย
www.port.co.th



PORT AUTHORITY OF THAILAND

คำนำ

ด้วยวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก พร้อมการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (To be World Class Port with Excellent Logistics Services for Sustainable Growth) เพื่อพัฒนาท่าเรือให้อยู่ในระดับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล มีการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพ การเชื่อมโยงรูปแบบการขนส่งไปยังพื้นที่หลังท่า และการให้บริการในภาพรวมที่อยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการยอมรับและพึงพอใจ ตลอดจนการพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นการตอบสนองเป้าหมายในการเติบโตอย่างยั่งยืนที่จำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญทั้งด้านที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่ใช้การเงิน ซึ่งมีท่าเรือหลักภายใต้การบริหารจัดการและควบคุมดูแล จำนวน 5 แห่ง คือ ท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือระนอง ท่าเรือพาณิชย์เชียงแสน และท่าเรือเชียงของ โดยมีการบริหารจัดการท่าเทียบเรือสินค้าและตู้สินค้า ที่มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการท่าเรือและความสามารถในการสำรวจ ขุดลอก และบำรุงรักษาร่องน้ำทางเดินเรือ นั้น

การดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว การท่าเรือฯ จำเป็นต้องเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เพื่อให้สามารถบริหารจัดการท่าเรือให้อยู่ในระดับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ด้วยการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ การบริการ จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงระหว่าง การขนส่งทางน้ำกับระบบการขนส่งรูปแบบอื่น ๆ ส่งการเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนถ่ายรูปแบบการขนส่ง (Intermodal Transport) ที่เชื่อมโยงโครงข่ายการขนส่งสินค้าและระบบโลจิสติกส์ทั้งภายในประเทศและในภูมิภาค พัฒนาการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ในเชิงธุรกิจ เพื่อให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและสนับสนุนการเติบโตขององค์กร และพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนการบริการและการดำเนินงานที่เป็นเลิศ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนโดยรอบต่อการดำเนินกิจการท่าเรือและบทบาทความสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างการเติบโตและความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

กองพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาศักยภาพของ กทท. อย่างเป็นระบบ ด้วยการกำหนดแนวทางการพัฒนาสำหรับแต่ละกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เทคโนโลยีและภาวะการแข่งขัน ด้วยวิธีการพัฒนาทั้งแบบ New-Skill/Up-skill/Re-skill รวมทั้ง การปรับรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพที่มุ่งเน้น (Action Learning) เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำทุกระดับ และการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม ดำเนินการออกแบบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับระบบสมรรถนะ (Competency Based) โดยจัดทำเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาครอบคลุมทักษะแบบผสมผสาน (Power Skills) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรม/ทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทั้งรูปแบบการจัดส่งพนักงาน ในรูปแบบในชั้นเรียน (Classroom) และนอกชั้นเรียน (Non-Classroom) ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ กองพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ที่สนับสนุนการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและสร้างแนวคิดในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Self-Learning) เพื่อยกระดับองค์กรให้มุ่งสู่ระดับมาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลกต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
โครงการฝึกอบรม/สัมมนา กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	1
การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ 2568	
1. การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House Training)	
1.1 การฝึกอบรมตามแผนเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Competency)	4
- โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based)	6
- การฝึกอบรม/สัมมนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	7
1.2 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)	9
- โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development)	10
1.3 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan)	11
หลักสูตรเตรียมความพร้อมตามสายความก้าวหน้าอาชีพ	12
- ปฐมนิเทศ (PAT Orientation)	14
- พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	16
- การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP)	18
- ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)	19
- ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program : MMP)	21
- การพัฒนาทักษะผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	23
(Leadership Development Program : LDP)	
- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)	25
- การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง	27
(Executive Strategic Management Program : ESMP)	
- การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง	28
- การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator)	29
- การฝึกปฏิบัติงานปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า	31
- การฝึกขับรถยกตู้สินค้า	32
1.4 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)	33
1.5 การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลและแผนงานสำคัญของ กทท.	35
- People Transformation	36
- Skill Matching ตาม Global Trends	
- Growth Mindset/Unity/Ownership	
- การยกระดับ ความสามารถด้าน การเป็น HRBP และคุณวุฒิ วิชาชีพในกลุ่มพนักงาน HR	
- การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	

เรื่อง	หน้า
1.6 การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ	37
- การบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)	39
- โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท	41
- การจัดการสินค้าอันตราย	42
- การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย	43
- การดับเพลิงขั้นต้น	44
- การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	45
- โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	46
1.7 การฝึกอบรมโครงการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน	47
- การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Enhancing Organization Performance With Generative AI)	50
- การเสริมสร้างทักษะการนำเสนอเชิงกลยุทธ์ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการนำเสนอ	51
- ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)	52
- หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner)	53
- ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Information Security Awareness and Cyber Security)	54
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	55
1.8 การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)	56
- การพัฒนานักจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการ และนวัตกรรม	59
- การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการและสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม	60
- ทบทวนการดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ	61
- การนำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ	62
- การทบทวนแผนแม่บทระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี การติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ประจำปีไตรมาส	63
- สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การแข่งขันหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ และนวัตกรรมยอดเยี่ยม และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท. และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้กับการท่าเรือแห่งประเทศไทย	64

เรื่อง	หน้า
1.9 โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training)	65
- การสอนงาน (Coaching)	67
- การฝึกอบรมในงาน (On The Job Training : OJT)	68
- การมอบหมายงาน (New Project Assignment)	69
- การพัฒนาตนเอง (Self-Learning)	70
- การฝึกงานพนักงาน กทท.	71
1.10 โครงการพัฒนาตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	72
- การเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	
- การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	
- การเสริมสร้างทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจอย่างเชี่ยวชาญมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาอย่างยั่งยืน	
1.11 โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ Enabler	74
- การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร (Corporate Governance & Leadership: CG)	
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning: SP)	
- การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (Risk Management & Internal Control: RM & IC)	
- การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า (Stakeholder & Customer: SCM)	
- การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology: DT)	
- การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)	
- การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management: KM & IM)	
- การตรวจสอบภายใน (Internal Audit: IA)	
1.12 โครงการเฉพาะกิจ	77
- การจัดฝึกอบรมตามความจำเป็น/ความต้องการของหน่วยงานภายใน กทท. (โครงการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับธุรกิจใหม่)	
- เสริมสร้างความรู้สู่การพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ 2568	
- การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.	
- โครงการฝึกอบรมและการให้ความร่วมมือระหว่างประเทศ	

เรื่อง	หน้า
2. การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร	79
หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ภายในประเทศ	82
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)	83
- Leadership Succession Program (LSP)	84
- นวัตกรรมศาสตร์	85
- นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)	86
- นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)	87
- นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)	88
- การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)	89
- ภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)	90
- ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)	91
- การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ (Public-Private Partnerships for Executives Program: PEP)	92
- หลักสูตร Super Series	93
หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ	94
- ทวนการศึกษาระดับปริญญาโทด้านกิจการทางทะเล (Maritime Affairs)	95
- ทวนการสัมมนาในหลักสูตรของ APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center	97
- การฝึกอบรม/สัมมนา หรือทุนที่ได้รับแจ้งผ่านสำนักงานความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เช่น ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซีย เป็นต้น	
- การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเฉพาะด้าน	
 3. แผนปฏิบัติการประจำปี 2568	 98
ตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของ กทท.	102
สรุปผลงานประจำปีงบประมาณ 2567	103
ประมวลภาพการฝึกอบรมปีงบประมาณ 2567	104
 หมายเหตุ ชื่อหลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และหัวข้อวิชาอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม	

โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2568
กองพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทรัพยากรบุคคล การทำเรื่องแห่งประเทศไทย

ทั้งนี้ กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ (Competency Based) โดยการจัดทำสมรรถนะใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานบุคคล สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ดี สนับสนุนการดำเนินงานธุรกิจขององค์กรตามพันธกิจปัจจุบันและที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น สมรรถนะ สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์และมุ่งเน้นนวัตกรรมของบุคลากรภายใน องค์กร เพื่อประเมินหาช่องว่างสมรรถนะและจัดทำแผนพัฒนาพนักงานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินปิดช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) จากผลการประเมินสมรรถนะของปีงบประมาณ 2567 ตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อยกระดับพนักงานผู้มีช่องว่างสมรรถนะให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เทียบเท่าค่าความคาดหวังที่องค์กรกำหนด เชื่อมโยงกับการเรียนรู้และพัฒนาในภาพรวม เพื่อนำองค์กร ไปสู่การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีการวางแผนการพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศต่าง ๆ และการให้ ความรู้ในหัวข้อที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยน ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ทั้งในรูปแบบในชั้นเรียน (Classroom) และนอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
- 2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถรองรับการบริหารเชิงธุรกิจ/ธุรกิจใหม่ของ กทท. และการปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต
- 2.3 เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าตามสายอาชีพให้แก่บุคลากรในทุกระดับ
- 2.4 เพื่อทบทวนการจัดทำระบบสมรรถนะของ กทท. (Competency Based) ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ
- 2.5 เพื่อประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

3. โครงการฝึกอบรม/สัมมนาประจำปีงบประมาณ 2568

3.1 การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House Training)

- การฝึกอบรมตามแผนเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Competency)
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan)
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)
- การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลและแผนงานสำคัญของ กทท.
- การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ
- การฝึกอบรมโครงการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน
- การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)

/โครงการพัฒนา...

- โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training)
- โครงการพัฒนาตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ Enabler
- โครงการเฉพาะกิจ

3.2 การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ภายนอกองค์กร

- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ
- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ



1. การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House training)
1.1 การฝึกอบรมตามแผนเสริมสร้างสมรรถนะ
บุคลากร (Competency)

การฝึกอบรมตามแผนเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Competency)

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กร ได้แก่ ระดับความรู้ ความสามารถ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และทักษะในการปฏิบัติงาน กพบ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตลอดช่วงอายุของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) รวมถึงแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มีการระดมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งช่วงปลายของการปฏิบัติงานที่บุคลากรบางส่วนจะต้องเกษียณอายุ กทท. ได้ตระหนักถึงคุณค่าความดีที่ผ่านมา จึงได้จัดให้บุคลากรผู้ทรงคุณค่าเหล่านั้น ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน การดูแลสุขภาพ และข้อกฎหมายในการทำนิติกรรมต่าง ๆ รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ร่วมกัน เป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ได้ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดมา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานให้ก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
2. เสริมสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกัน ให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร
3. เพิ่มพูนศักยภาพให้พร้อมที่จะรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไป
4. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการประสานงานต่อไปในอนาคต

ประกอบด้วย 2 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based) • โครงการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) • โครงการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) • โครงการประเมินสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)	พนักงาน กทท.
2.	การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	พนักงาน กทท. ที่มีช่องว่างสมรรถนะ

โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based)

หลักการและเหตุผล

ระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) คือ การดำเนินงานที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ระบบสมรรถนะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในหลายกระบวนการงาน เช่น การพัฒนา การสรรหา การประเมินผลงาน ทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรหรือจำแนกบุคลากรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้รับรู้ตำแหน่งหน้าที่งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้น ต้องใช้สมรรถนะใดเป็นหลัก กทท. ได้ดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) 3 ด้านด้วยกัน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) ของ กทท. จำเป็นต้องดำเนินการทบทวนและกำหนดสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) และแผนวิสาหกิจของ กทท. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งดำเนินการสื่อสารทำความเข้าใจเรื่องตัวแบบสมรรถนะ (Competency Based Model) วิธีการประเมินสมรรถนะ (Competency) ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร และเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินฯ จะทำการวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคคล (Competency Gap) เพื่อนำมาออกแบบแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อใช้ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

1. เข้าใจในระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) ของ กทท. รวมทั้งประโยชน์ที่นำมาใช้
2. เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์และประเมินผลระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)
3. เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการประเมินสมรรถนะหลักผ่านระบบ HRIS

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท.

จำนวน

พนักงาน กทท. ทั้งหมด

ระยะเวลา

ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

วิธีการพัฒนา

Classroom / Non-Classroom

การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นผลจากการประเมินช่องว่างสมรรถนะ ความต้องการในการพัฒนาซึ่งออกแบบมาเป็นกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา (To Improve & Develop) บุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเตรียมความพร้อม (To Prepare) ของบุคลากรให้มีคุณสมบัติความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามสายความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path) ในอนาคต นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร พร้อมพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และสร้างเสริมจุดแข็ง (Strength) ของพนักงานในองค์กร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น เป็นระบบที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน มีการทบทวน ตรวจสอบและปรับเปลี่ยนได้ ถือเป็นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมกำหนดประเด็นในการพัฒนา นำไปสู่การดำเนินการตามแผนและประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามเป้าหมายขององค์กร
2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน สำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามสายความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path) ในอนาคต

หลักสูตร

ในปีงบประมาณ 2568 จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานตามแผนพัฒนารายบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท.

ระยะเวลา

ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568

สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล
วิธีการพัฒนา	1. ในชั้นเรียน (Classroom) 2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
วิธีการประเมินผล	• วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม • วัดระดับความรู้ (Pre-test/Post-test)



1.2 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)

โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)

หลักการและเหตุผล

ผู้มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง (Talent) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีความสามารถและศักยภาพ มีความสามารถทางด้านสติปัญญา (Intellectual) หรือความสามารถตามธรรมชาติ รวมทั้งพรสวรรค์ ด้านใดด้านหนึ่งอย่างโดดเด่น โดยสะท้อนถึงการมีศักยภาพสูง (High Potential) จากผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และยอมรับของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ Ed Michaels, Helen Hadfield-Jones and Beth Axelrod (2001, The War of Talent) ได้ให้นิยามคำว่า ผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คือบุคลากรที่มีความสำคัญต่องาน ซึ่งมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่แหลมคม มีความสามารถ เป็นผู้นำ มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการจูงใจและแนะนำผู้อื่น มีสัญชาตญาณของความเป็นเจ้าของกิจการ มีทักษะในงานที่ทำและมีความสามารถที่จะมุ่งมั่นทำงานจนแล้วเสร็จ

ดังนั้น บุคลากรกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent People) จึงถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรดีขึ้น องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มสนใจและให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพราะองค์กรใดสามารถสร้างคนเก่งและเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร ที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นการเตรียมทรัพยากรบุคคลกลุ่มดังกล่าวให้มีความพร้อมในการสร้างสรรค์ผลงาน และสร้างเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้มีศักยภาพสูง
2. พัฒนาศักยภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการธุรกิจใหม่ให้กับองค์กร
3. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากวิทยากร สถานประกอบการ ที่ไปศึกษาดูงาน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูงของ กทท.

หมายเหตุ : ปีงบประมาณ 2568 กทท. จะดำเนินทบทวนการดำเนินงานโครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และจัดทำแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan) ประจำปีงบประมาณ 2568



1.3 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan)

หลักสูตรเตรียมความพร้อมตามสายความก้าวหน้าอาชีพ

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือระดับกลาง ซึ่งมีความสำคัญในลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป องค์กรหลายแห่งประสบกับปัญหาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งพนักงานเร็วเกินไปและไม่มีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานก่อนล่วงหน้า ทำให้เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน ดังนั้น ถ้าบุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพ เสริมทักษะหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาศักยภาพฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในอนาคต โดยมีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานก่อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงาน การบริหารคน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประเมินผลงาน เมื่อดำเนินการพัฒนาแล้วจะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นหัวหน้างานที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร
2. เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานอันมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้ร่วมงาน
3. เข้าใจหลักเกณฑ์และหลักปฏิบัติเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อให้พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 8 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับ	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	หลักสูตรปฐมนิเทศ (PAT Orientation)	พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่
2.	พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	พนักงานระดับ 2 - 5 ทุกฝ่าย/สำนัก
3.	การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP)	พนักงานระดับ 6 ทุกฝ่าย/สำนัก
4.	ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)	พนักงานระดับ 8 - 9 ทุกฝ่าย/สำนัก
5.	ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program : MMP)	พนักงาน ระดับ 10 - 11 ทุกฝ่าย/สำนัก
6.	การพัฒนาทักษะผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development Program : LDP)	ผู้บริหารระดับ 12 จากทุกฝ่าย/สำนัก
7.	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)	ผู้บริหารระดับ 13 จากทุกฝ่าย/สำนัก
8.	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง (Executive Strategic Management Program : ESMP)	ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ 14 - 16

ลำดับ	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
9.	การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง
10.	การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator)	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ 5 หรือ 6
11.	การฝึกปฏิบัติงานขึ้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ ยกตู้สินค้า	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ 5 หรือ 6 จาก กตส. 1 และ กตส. 2
12.	การฝึกขับรถยกตู้สินค้า	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ 5

หลักสูตรปฐมนิเทศ (PAT Orientation)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการด้านการรับ - ส่งสินค้าทางเรือ ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเทคนิคเฉพาะงาน ดังนั้น บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใน กทท. ทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบการดำเนินงาน โครงสร้างขององค์กร แนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน การปฏิบัติตามระบบ มาตรฐานต่าง ๆ ที่มีผลบังคับใช้ใน กทท. วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สายความก้าวหน้าของงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการ แนวทางการปฏิบัติตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กร บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร ปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนิน กิจการของ กทท. เรียนรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและทราบถึงบทบาทหน้าที่ในองค์กร ตลอดจน สร้างความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การประสานงานที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.
2. ทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และโอกาส ของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
3. เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงาน กทท.
4. เสริมสร้างความสามัคคีและทัศนคติที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

จำนวน

50 คน

ระยะเวลา

10 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
 - Pre-test/Post-test
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - e-Learning (ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ/ทำกิจกรรม
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตรพัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)

หลักการและเหตุผล

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หรือการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงน้อย แต่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเพราะบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท การที่บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมสามารถใช้ความรู้และทักษะมาปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามตำแหน่งงานนั้น ต้องมีการพัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ คือการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้วยการมุ่งพัฒนาพร้อมสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Key Success Factor)

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร พัฒนาการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานระดับ 2 – 5 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ วิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ศิลปะการพูด การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตการทำงานที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีพลังในการทำงาน (Empowerment) พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
2. สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพิ่มพูนศักยภาพให้พร้อมที่จะรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไป
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานระดับ 1 - 5 ทุกฝ่าย/สำนัก
จำนวน	30 คน
ระยะเวลา	13 วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอก กทท.
วิธีการพัฒนา	1. ในชั้นเรียน (Classroom) - ฟังการบรรยาย - ทำกิจกรรมระดมสมอง 2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom) - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การบริหารเบื้องต้น
(Preliminary Management Program : PMP)

หลักการและเหตุผล

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่สูงขึ้น กทท. จึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงสุดในองค์กร บุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มีความประพฤติและทัศนคติที่ดีทั้งต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุก ๆ ด้านที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ คือ มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก พร้อมการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรทุกคน

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร การบริหารเบื้องต้น สำหรับพนักงานระดับ 6 เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร
2. สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพที่มีต่อทั้งตนเอง ทีมงาน และองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ 6 ทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

30 คน

ระยะเวลา

11 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตรก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการแข่งขันและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถของมนุษย์เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคลหากบุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสสะสมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จต่อตนเองและองค์กรได้ ทั้งนี้ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสำเร็จของบุคคล และความสำเร็จของบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะต้องแข่งขัน เพราะเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ คนที่มีการพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องย่อมจะมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอยู่เสมอไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สร้างเสริมความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพิ่มพูนศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานระดับ 8 - 9 ทุกฝ่าย/สำนัก
จำนวน	30 คน
ระยะเวลา	11 วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอก กทท.
วิธีการพัฒนา	1. ในชั้นเรียน (Classroom) - ฟังการบรรยาย - ทำกิจกรรมระดมสมอง 2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom) - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program : MMP)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักด้านการขนส่งทางน้ำ ได้พัฒนาระบบโลจิสติกส์ในภาพรวมเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้การแข่งขันมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำให้การทำเรือฯ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากการพัฒนาในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ บุคลากรในระดับผู้บริหารระดับกลางก็เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ พนักงานในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลางเปรียบเสมือน คนกลางในการเชื่อมโยงนโยบายองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารระดับกลาง จึงต้องแสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการบูรณาการนโยบายการมอบหมายงาน การควบคุมงาน และการติดตามงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ได้รับความรู้ความเข้าใจแนวคิดในการบริหารธุรกิจและการบริหารการขนส่ง
2. เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้นำรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
3. ได้มีประสบการณ์ในการศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มอาเซียน เป็นการเปิดโลกทัศน์ในธุรกิจการขนส่งสินค้าทางเรือ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบได้
4. เพิ่มมุมมองและแนวคิดในการบริหารทุนมนุษย์ การบริหารทีมงาน รวมทั้งได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน ระดับ 10 - 11 ทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

32 คน

ระยะเวลา

10 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล/ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

การพัฒนาทักษะผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development Program : LDP)

หลักการและเหตุผล

จากวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญการพัฒนาท่าเรือให้อยู่ในระดับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งในส่วนของโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพ การพัฒนาการบริหารจัดการภายในพื้นที่ท่าเรือ การเชื่อมโยงรูปแบบการขนส่งไปยังพื้นที่หลังท่า และการให้บริการในภาพรวมที่อยู่ในระดับที่ผู้ใช้บริการยอมรับและพึงพอใจ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้การขนส่งในระบบตู้สินค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วยอีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาในมิติหนึ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นกุญแจขับเคลื่อนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ในการนี้ กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนจัดการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารระดับ 12 ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงและบูรณาการความรู้โดยใช้กรณีศึกษาการอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. ได้เข้าใจกระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
3. ได้เพิ่มมุมมองและแนวคิดในการบริหารงาน คน เวลา และความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับ 12 จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

กำหนดในภายหลัง

ระยะเวลา

10 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล / ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนหรืออาเซียนบวกสาม (จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น)

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ศึกษาดูงาน
 - e-Learning/ Virtual Classroom

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)

หลักการและเหตุผล

จากวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญในการมุ่งสู่การเป็นประตูการค้าหลักของประเทศที่ให้บริการด้วยความเป็นเลิศและปลอดภัย เพื่อสนับสนุนระบบเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากลโดยมีพันธกิจ ได้แก่ พัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐานท่าเรือให้มีมาตรฐานสากล ส่งการเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนถ่ายรูปแบบการขนส่ง มีการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ในเชิงธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร และพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน เพื่อร่วมสร้างการเติบโตและความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน อีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาในมิติหนึ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นกุญแจขับเคลื่อนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ในการนี้ กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนจัดการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ผู้บริหารระดับ 13 ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงและบูรณาการความรู้โดยใช้กรณีศึกษา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
2. ได้เข้าใจกระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
3. ได้เพิ่มมุมมองและแนวคิดในการบริหารงาน คน เวลา และความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทราบถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล 4.0

กลุ่มเป้าหมาย	ผู้บริหารระดับ 13 จากทุกฝ่าย/สำนัก
จำนวน	กำหนดในภายหลัง
ระยะเวลา	10 วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล / ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนหรืออาเซียนบวกสาม (จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น)

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ศึกษาดูงาน
 - e-Learning/ Virtual Classroom

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง
(Executive Strategic Management Program : ESMP)

หลักการและเหตุผล

จากวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย “มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก พร้อมการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน” โดยมีวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) คือ 1. ยกระดับท่าเรือให้ได้มาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล 2. สร้างขีดความสามารถในการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 3. สร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ด้วยการบริหารจัดการสินทรัพย์และการสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ 4. ยกระดับการบริหารจัดการองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน อีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้การท่าเรือฯ จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาในมิติหนึ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นกุญแจขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ได้พัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับสูง
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ 14 – 16

จำนวน

กำหนดในภายหลัง

ระยะเวลา

5 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล/ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนหรืออาเซียนบวกสาม (จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น)

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ศึกษาดูงาน
 - e-Learning/ Virtual Classroom

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : 1. รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร
2. ในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมพร้อมกันได้ อาจจะใช้วิธีการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด

หลักสูตร การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง

หลักการและเหตุผล

ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกำหนด แต่ปัจจัยหนึ่งคือการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการขนส่งสินค้าเข้า – ออกประเทศ เพื่อทำการค้ากับตลาดโลกใช้การขนส่งทางน้ำ โดยผ่านท่าเรือถึงร้อยละ 90 การท่าเรือแห่งประเทศไทย ได้ตระหนักถึงบทบาทของการพัฒนาท่าเรือให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการขนส่งดังกล่าว โดยการจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อให้บริการขนส่งขนถ่ายสินค้าแก่ผู้ใช้บริการ การให้บริการจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น นอกจากการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูงแล้ว ผู้ใช้เครื่องมือทุ่นแรงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ อย่างถูกต้อง จึงจะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพสูงและผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการยกระดับท่าเรือตามมาตรฐานสากล อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ
2. เพิ่มพูนทักษะการใช้เครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ อย่างถูกต้อง
3. ปฏิบัติงานขนส่งขนถ่ายสินค้าเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว
4. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง

จำนวน

35 คน

ระยะเวลา

13 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และพื้นที่ฝึกปฏิบัติของ ททท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator)

หลักการและเหตุผล

ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกำหนด แต่ปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการค้าระหว่างประเทศจะต้องอาศัยการขนส่งสินค้าเข้า - ออกประเทศ เพื่อทำการค้ากับตลาดโลก ในปัจจุบันการทำการค้าระหว่างประเทศใช้การขนส่งทางน้ำ โดยผ่านท่าเรือถึงร้อยละ 90 และด้วยเหตุนี้ การท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงตระหนักถึงบทบาทของการพัฒนาท่าเรือให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการขนส่งทางน้ำ โดยการจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้บริการขนส่งสินค้าแก่ผู้ใช้บริการนอกจากการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้ใช้เครื่องมือทุ่นแรง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการใช้งานเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่าง ๆ อย่างถูกต้อง แม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพ จึงจะทำให้การบริการในการขนส่งมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อยกระดับให้ได้มาตรฐานสากลอันจะนำไปสู่การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้พิจารณาถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้จัดให้พนักงานได้ฝึกขับเครื่องมือทุ่นแรง ประเภท RMG (Rail Mounted Shore Side Gantry Crane) และ RTG (Rubber Tyred Gantry Crane) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือ ทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator) เช่น ระบบการทำงานของปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ ยกตู้สินค้า ฯลฯ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานขนส่งสินค้าได้รับความสะดวก รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ผู้ใช้บริการ และเป็นที่ยอมรับในระดับมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้ และทักษะการขับใช้เกี่ยวกับปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า โดยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator)
2. เตรียมความพร้อมพนักงานรุ่นใหม่ ให้สามารถทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ ในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง
จำนวน	16 คน
สถานที่	ภาควิชาการและภาคปฏิบัติการ ณ ศูนย์ฝึกอบรมขับใช้เครื่องมือทุ่นแรง (Simulator Center) ทกท.
ระยะเวลา	15 วันทำการ

วิธีการฝึกอบรม

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทดสอบภาควิชาการ
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ฝึกปฏิบัติ
 - ทดสอบภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การฝึกปฏิบัติงานปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า

หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ปั้นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ.2552 ข้อ 66 นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ให้สัญญาแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ปั้นจั่น ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และต้องจัดให้มีการอบรมหรือทบทวนการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ให้สัญญาแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ปั้นจั่น และการอบรมทบทวนการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่น พ.ศ. 2554 ข้อ 5 ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ให้สัญญาแก่ผู้บังคับปั้นจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ปั้นจั่น และการอบรมทบทวนการทำงานเกี่ยวกับปั้นจั่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หลักสูตรการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานการใช้ปั้นจั่นฯ และรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้บริการยกขนตู้สินค้าด้วยความรวดเร็วได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย
3. เตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ

กลุ่มเป้าหมาย

ดำรงตำแหน่ง พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ระดับ 5, 6 ที่ปฏิบัติหน้าที่ขับใช้รถหัวลากพ่วง ตู้สินค้าประจำแผนกเครื่องมือทุ่นแรง กตส.1 และ กตส.2 ในปัจจุบัน

จำนวน

16 คน

ระยะเวลา

22 วันทำการ

สถานที่

- ภาควิชาการ
 - ณ ศูนย์ฝึกอบรมขับใช้เครื่องมือทุ่นแรง (Simulator Center) ทกท.
- ภาคปฏิบัติ ณ กองท่าบริการตู้สินค้า 1 และกองท่าบริการตู้สินค้า 2

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การฝึกซ้อมรถยกตู้สินค้า

หลักการและเหตุผล

การให้บริการของท่าเรือกรุงเทพนั้น นอกจากบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเรือแล้ว การให้บริการขนถ่ายสินค้านับเป็นหัวใจสำคัญโดยเฉพาะการให้บริการยกขนตู้สินค้าซึ่งนอกจากมีเครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยและเพียงพอแล้ว พนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรงก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งแม้เครื่องมือจะมีมากมายและทันสมัยเพียงใดหากขาดพนักงานหรือพนักงานไม่มีความพร้อมก็จะมีผลเสียต่อการให้บริการและภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้งานบริการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจ ในการขับใช้และการบำรุงรักษารถยกตู้สินค้า
2. เตรียมความพร้อมในการเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนพนักงานที่เกษียณอายุ
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง 5 กองเครื่องมือทุ่นแรง

จำนวน

12 - 15 คน

ระยะเวลา

15 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และพื้นที่ฝึกปฏิบัติของ ทกท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร



1.4 การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)

แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)

หลักการและเหตุผล

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน การพัฒนาศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่ง เป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับรองรับการทดแทนตำแหน่งงานในอนาคต หรือเป็นการพัฒนาเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร ซึ่งจะดำเนินการจัดทำในตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในระยะยาว ด้วยวิธีการสรรหาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง มีความเหมาะสมและนำบุคลากรเหล่านั้นมาพัฒนาทักษะ เสริมสร้างสมรรถนะให้พร้อมรับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการติดตามประเมินศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นระยะ เพื่อให้ผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีศักยภาพ และสามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในอนาคต
2. มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานในอนาคต

หลักสูตร

กำหนดรายละเอียดหลักสูตรร่วมกับ กทบ. ภายหลัง



1.5 การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล และแผนงานสำคัญของ กทท.

การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลและแผนงานสำคัญของ กทท.

หลักการและเหตุผล

กทท. มีการดำเนินงานภายใต้แผนวิสาหกิจ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ตามบทบาทและหน้าที่ของ กทท. โดยแผนงานหรือโครงการได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและหน่วยงาน สนับสนุนที่ต้องร่วมกันปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระยะเวลาที่กำหนดให้สำเร็จตามเป้าหมาย หน่วยงานที่รับผิดชอบ โครงการฯ จึงได้จัดทำแผนงานให้สอดคล้องกับแผนวิสาหกิจ เช่น แผนแม่บททรัพยากรบุคคล แผนดิจิทัล และแผน ด้านลูกค้าและการตลาด ที่กำหนดกิจกรรมสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ตามแผนวิสาหกิจให้สำเร็จลุล่วง โดยมีพนักงาน กทท. เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมในแต่ละขั้นตอนให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะที่เหมาะสม จึงต้องมีการพัฒนาพนักงานแต่ละหน่วยงานที่แตกต่าง กันอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ส่งผล ให้การดำเนินงานของ กทท. บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ
3. สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ประกอบด้วย 6 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	People Transformation	พนักงาน กทท.
2.	Skill Matching ตาม Global Trends	พนักงาน กทท.
3.	Growth Mindset/Unity/Ownership	พนักงาน กทท.
4.	การยกระดับ ความสามารถด้าน การเป็น HRBP และ คุณวุฒิ วิชาชีพในกลุ่มพนักงาน HR	พนักงาน กทท.
5.	การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	พนักงาน ฝต.
6.	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

หมายเหตุ : กทบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลังเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด ที่ต้องการเป็นกรณีพิเศษ



1.6 การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ

การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยนับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของ กทท. ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของประเทศไทยและสากล กทท. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลการดำเนินงานของท่าเรือในการขนถ่ายสินค้าทั้งนำเข้าและส่งออก ถือเป็นจุดยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่ต้องให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นอันดับแรก ซึ่ง กทท. ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับสากลหลายระบบ เช่น ISPS Code / PSHE-MS เป็นต้น ทั้งนี้ กทท. ได้เล็งเห็นความสำคัญในการรักษามาตรฐานและยกระดับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมหรือทบทวนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องเรียนรู้การจัดการแก้ไขปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างถูกวิธีตามมาตรฐานสากล สนองตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาความรู้และระบบต่าง ๆ ที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้เพื่อให้องค์กรดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ กทท.

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
2. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
3. สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

ประกอบด้วย 6 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)	พนักงานระดับ 10 จากทุกฝ่าย/สำนัก
2.	โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
3.	การจัดการสินค้าอันตราย	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
4.	การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5.	การดับเพลิงขั้นต้น	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
6.	การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

หลักสูตรการบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจท่าเรือและการขนส่งสินค้าทางทะเล (Port and Marine Transportation) ค่อนข้างสูงซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในส่วนของการพัฒนาท่าเทียบเรือและขนาดของเรือสินค้าที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อแสวงหาความประหยัดต่อขนาด (Economy to Scale) ของการขนส่ง ดังนั้น การท่าเรือฯ จึงมีนโยบายในการยกระดับองค์กรให้พัฒนาก้าวสู่การเป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Port) ที่เน้นการปรับเปลี่ยนระบบงานการให้บริการ และการบริหารงานเข้าสู่รูปแบบที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ประกอบกับปัจจุบันการดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศเปลี่ยนเป็นระบบตู้สินค้า (Container) ซึ่งทั่วโลกให้การยอมรับว่าเป็นรูปแบบการขนส่งมาตรฐาน โดยคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 90 % ของการขนส่งสินค้าทางทะเล การท่าเรือฯ ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยได้พัฒนาระบบการให้บริการด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ อาทิเช่น การบริหารจัดการสินค้าและตู้สินค้า (Port Container & Cargo Management) ธุรกิจการเงินเกี่ยวกับท่าเรือ (Port Financial) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของท่าเรือ และระบบเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียว (Port ICT & National Single Window System : NSW) มาใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้องค์กรสามารถทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับการขนส่งทางน้ำได้ตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเป้าหมายคือการมุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก

กองพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อม และให้ความรู้แก่พนักงานในการพัฒนาท่าเรือและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานในปัจจุบันของการท่าเรือฯ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ ธุรกิจการขนส่งตู้สินค้าทางเรือ การบริหารงานท่าเรือตู้สินค้า อัตราค่าภาระท่าเรืออนุสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับท่าเรือ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับบทบาท/ทิศทางการบริหารจัดการท่าเรือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการท่าเรือฯ ในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของการท่าเรือฯ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
2. เตรียมความพร้อมรับกับการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคต
3. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ 10 จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

30 คน

ระยะเวลา

9 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาศักยภาพบุคลากร และศึกษาดูงานภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท

หลักการและเหตุผล

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดช महाराज บรมนาถบพิตร มีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทย มาโดยตลอด และได้ทรงเน้นย้ำแนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต ป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ กทท. ได้จัดโครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาทขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับ ทราบเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ตามพระราชดำริพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร ตลอดจนพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช महाराज บรมนาถบพิตร โดยใช้เป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติตน และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นพนักงานที่ดีและเป็นพลังของแผ่นดิน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

1. เข้าใจแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดช महाराज บรมนาถบพิตรและน้อมนำไปสู่การปฏิบัติ
2. นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน รวมถึงเสริมสร้าง จิตสำนึกที่ดีในการทำงาน
3. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแนวคิดในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานจากทุกฝ่าย/สำนัก ที่สนใจ

จำนวน

60 คน

ระยะเวลา

1 วันทำการ

สถานที่

ภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
- ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การจัดการสินค้าอันตราย

หลักการและเหตุผล

ความเจริญทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการนำเข้าสารเคมีที่เป็นประโยชน์ต่องานด้านอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม รวมทั้งสารเคมีที่เป็นสินค้าอันตรายที่ผ่านการท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นจำนวนมากเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดเก็บรักษาสินค้า และส่งมอบสินค้าสารเคมีที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัย ซึ่งพนักงานต้องเรียนรู้ และเข้าใจในคุณสมบัติของสารเคมีชนิดต่าง ๆ ฉลาก ป้าย และเครื่องหมาย สำหรับการขนส่งสินค้าอันตราย ข้อกำหนดการขนส่งสินค้าอันตรายทางทะเลระหว่างประเทศ ขั้นตอนการนำส่ง การใช้ข้อกำหนดต่าง ๆ ของการขนส่งสินค้าอันตราย รวมทั้งการจัดการในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับสินค้าอันตรายเป็นไปอย่างมีระบบและปลอดภัย

การทำเรือฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดขั้นตอนการควบคุมการให้บริการด้านสินค้าอันตราย โดยมีการกำกับดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตรายตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง ให้มีความปลอดภัย และพนักงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมี และสินค้าอันตราย ให้เป็นไปตามข้อกำหนด IMDG Code ที่ได้มาตรฐานสากล อันจะเป็นผลทำให้เกิดความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีแก่การทำเรือฯ ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ได้รับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดของ IMDG Code
2. มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการจัดเก็บรักษาและนำส่งสินค้าอันตรายได้อย่างถูกต้อง
3. ปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสินค้าอันตรายได้อย่างถูกต้องตามหลักมาตรฐานสากล

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน ททท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้องจาก ททท.

จำนวน

40 คน

ระยะเวลา

3 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)

- ฟังการบรรยาย
- ทำกิจกรรมระดมสมอง

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน ท่าเรือกรุงเทพ ได้นำระบบ Port Safety, Health and Environment Management System (PSHEMS) มาใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ภายใต้กรอบความร่วมมือจาก Partnerships in Environment Management for the Seas of East Asia (PEMSEA) โดยได้กำหนดเป็นนโยบายคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในบริเวณท่าเรือกรุงเทพและชุมชนใกล้เคียง โดยการดำเนินงานด้านสินค้าอันตรายเป็นส่วนที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด

การทำเรือฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร“การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย” เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย ได้เรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีเบื้องต้นของสารเคมี การจำแนกประเภท ฉลาก ป้ายและเครื่องหมายของสินค้าอันตราย ความเสี่ยงจากสารเคมีอันตราย การประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นจากเหตุฉุกเฉิน สารเคมีและสินค้าอันตราย สามารถแจ้งข้อมูลเบื้องต้นให้กับศูนย์ปลอดภัยคมนาคม กทท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง สามารถดำเนินการจัดการเบื้องต้นและปฏิบัติตามแผนฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเกี่ยวกับอันตรายของสารเคมีและสินค้าอันตราย
2. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอุบัติเหตุเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตราย
3. สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตรายในหน่วยงานของตนเองได้
4. สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้องเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตราย

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้องจาก กทท.
จำนวน	30 คน
ระยะเวลา	2 วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล
วิธีการพัฒนา	ในชั้นเรียน (Classroom) - ฟังการบรรยาย - ทำกิจกรรมระดมสมอง
วิธีการประเมินผล	• วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม • วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น

หลักการและเหตุผล

การเกิดเพลิงไหม้ ในสถานประกอบการย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่ออาคาร สถานที่ อุปกรณ์ การผลิตวัตถุดิบ สินค้า บุคลากร รวมถึงภาพพจน์ของสถานประกอบการ ทำให้การผลิตหยุดชะงัก และย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของนายจ้างและภาพรวมของประเทศ การดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดเพลิงไหม้ หรือการจัดการระงับเพลิงขั้นต้น เพื่อป้องกันมิให้เพลิงไหม้ลุกลามจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันภัยและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555 หมวด 8 การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการรายงาน ข้อ 27 ให้นายจ้างจัดให้ ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของลูกจ้างในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น โดยให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน
2. มีความรู้ และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นออกจากที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ ได้อย่างปลอดภัย
3. สามารถเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเรียนรู้วิธีการปฏิบัติหากไม่สามารถควบคุมเพลิงได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถลดความสูญเสีย ในเบื้องต้น

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

60 คน

ระยะเวลา

1 วันทำการ

สถานที่

ภายใน กทท.

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
2. นอกชั้นเรียน (Non – Classroom)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test)

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานเรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555 หมวด 8 การดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการรายงาน ข้อ 30 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างทุกคน ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟพร้อมกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างของนายจ้างทุกรายที่ทำงาน อยู่ภายในอาคารเดียวกันและในวันและเวลาเดียวกันทำการฝึกซ้อมพร้อมกัน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหากเกิดเหตุเพลิงไหม้ ทั้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่การทำงานแห่งประเทศไทยหรือภายนอกการทำงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน เรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555
2. เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำพาตนเอง และผู้อื่น ออกจากอาคารสถานที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย
3. เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคารสถานที่ที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ปฏิบัติให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน มีสติและรูปแบบในการเผชิญกับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
4. เพื่อลดความสูญเสียซึ่งชีวิตของพนักงานและผู้ใช้บริการตลอดจนทรัพย์สิน ของการทำงาน

กลุ่มเป้าหมาย

- ภาคทฤษฎี สำหรับพนักงานที่เป็นผู้แทนของฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคาร สำนักงาน กทท. (อาคารเอ,บี,ซี,และอาคารโพลีเทียม)
- ภาคปฏิบัติ ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ สำหรับพนักงานทุกฝ่าย/สำนัก และผู้ใช้บริการ ที่ปฏิบัติงานในอาคารสำนักงาน กทท. (อาคารเอ,บี,ซี,และอาคารโพลีเทียม)

จำนวน

60 คน

วิธีการพัฒนา

1. ในชั้นเรียน (Classroom)
 - ฟังการบรรยาย
2. นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

สถานที่

- ภาคทฤษฎี ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล
- ภาคปฏิบัติอาคารสำนักงาน กทท.

การประเมินผล

1. วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Pre-test/Post-test)

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

โครงการการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

หลักการและเหตุผล

ในยุคที่รัฐบาลไทยได้ประกาศนโยบายการเป็นรัฐบาลดิจิทัลและมุ่งสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งจะเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนของประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาคนซึ่งเป็นแรงงานในการขับเคลื่อน โดยพัฒนาจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ทั้งนี้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาดังกล่าว เพราะในปัจจุบันการติดต่อสื่อสารของบุคคลหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพบปะเจรจา ธุรกิจการค้า การลงทุน และการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีน หรือญี่ปุ่น ซึ่งเป็นภาษาที่เป็นสากลในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันการจะเป็นองค์กรที่ทันสมัยมีการสนองต่อนโยบายของรัฐบาล จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารในภาษาต่าง ๆ ได้ในระดับพื้นฐานซึ่งหากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานของตนได้เป็นอย่างดีแต่ไม่มีทักษะการพูดเพื่อติดต่อสื่อสารได้ จะกลายเป็นข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของ กทท.

กทท. ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อการก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงได้พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐานทั้งในชีวิตประจำวันการปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ และมีความสามารถในการต่อยอดความรู้และทักษะทางด้านภาษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านระบบ Online หรือ e-Learning เพื่อให้ผู้อบรมสามารถบริหารเวลาในการเข้าเรียนได้อย่างสะดวก รวมทั้ง มีโครงการส่งเสริมให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้พื้นฐานของภาษาต่าง ๆ ของประเทศในอาเซียนและทวีปเอเชียที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงานและการสื่อสาร
2. สร้างโอกาส ความมั่นใจ และทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
3. เพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นภาษาต่างประเทศในระดับพื้นฐาน
4. เตรียมความพร้อมฝึกฝนรองรับความร่วมมือระหว่างประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

จำนวน

กำหนดในภายหลัง

ระยะเวลา

กำหนดในภายหลัง

วิธีการพัฒนา

e-Learning / Virtual Classroom

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม



1.7 การฝึกอบรมโครงการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน

โครงการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการและการปฏิบัติงาน หลักการและเหตุผล

โลกยุคปัจจุบันถูกผลักดันและเติบโตด้วยการขับเคลื่อนของดิจิทัล “ข้อมูล” จึงกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีมูลค่า มากที่สุดขององค์กร กระบวนการทำงานต่าง ๆ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยข้อมูลในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ โดยผู้บริหารและพนักงานจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งต้องมีการวางแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานทุกกลุ่มและทุกระดับ เช่น การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิเคราะห์และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล เพราะเป็นปัจจัยความรู้ที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล

การทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักทางด้านการขนส่งทางน้ำของประเทศไทย มุ่งมั่นที่จะพัฒนาท่าเรือให้อยู่ในระดับมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ทั้งในส่วนของโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพ จึงต้องมีการเสริมทักษะด้านดิจิทัลให้กับพนักงานเพื่อยกระดับศักยภาพของพนักงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงหลากหลายมิติที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม สอดคล้องตามมาตรฐานสากล
2. มีความตระหนักรู้ด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security Awareness) ในการปฏิบัติงานยุค Thailand 4.0
3. เข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานและทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ
4. สามารถยกระดับการให้บริการ พร้อมการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่มีความทันสมัย

ประกอบด้วย 6 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Enhancing Organization Performance With Generative AI)	พนักงาน กทท. ระดับ 10 - 14
2.	การเสริมสร้างทักษะการนำเสนอเชิงกลยุทธ์ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการนำเสนอ	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
3.	ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
4.	หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการใช้ส่วนบุคคล
5.	ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Information Security Awareness and Cyber Security)	พนักงาน กทท. ทั้งองค์กร
6.	ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (Enhancing Organization Performance With Generative AI)

หลักการและเหตุผล

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจทางธุรกิจ การปรับกระบวนการทำงาน (Process) เพื่อยกระดับการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กร โดยส่งเสริมการสร้างสรรค์ไอเดียเพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product) ด้วย Generative AI ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้าน Technology ในการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลผลจากข้อมูล เพื่อช่วยในการตัดสินใจวางแผนกลยุทธ์การดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. ทราบถึงประเภท Generative AI และสามารถเลือกใช้ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม
2. เข้าใจการเขียน Prompt ในการสั่งงาน Generative AI เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ
3. สามารถใช้งาน Generative AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในหลากหลายบริบทตามกรอบ Digital Transformation

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ระดับ 10 - 14

จำนวน

30 คน

ระยะเวลา

1 วันทำการ

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- การฝึกอบรม

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การเสริมสร้างทักษะการนำเสนอเชิงกลยุทธ์ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการนำเสนอ

หลักการและเหตุผล

การนำเสนอที่ดี หมายรวมถึง การสื่อสารที่เข้าใจถึงผู้ฟังและสามารถโน้มน้าวให้ผู้ฟังคล้อยตามแนวคิดได้ ทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ผู้นำเสนอต้องการได้ถูกต้อง ตรงประเด็นและเห็นประโยชน์อย่างชัดเจน ผู้นำเสนอต้องมีทักษะการนำเสนอ ทักษะการสื่อสาร มีความคิดเป็นตรรกะและรวบยอด Logical and Conceptual Thinking อย่างสร้างสรรค์ และมีการนำความรู้รูปแบบใหม่ ๆ มาปรับปรุงเทคนิคการนำเสนอของตนเองให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์เสมอ เพื่อบรรลุเป้าหมายของภารกิจที่นำเสนอ และทักษะการนำเสนอยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเสนอมีความรับผิดชอบสูง มีภาวะผู้นำในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ ทักษะการนำเสนอจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพนักงานทุกคนที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำขององค์กรต่อไป ประกอบกับการมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือดิจิทัลสำหรับการนำเสนอชนิดต่าง ๆ จะช่วยให้สามารถสร้างสื่อนำเสนอที่ทันสมัย ชัดเจน กระชับ และไม่มีเนื้อหาเยิ่นเย้อจนเกินไป ช่วยให้นำเสนอได้ตรงประเด็นและใช้เวลาไม่นาน เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ดังนั้น การเรียนรู้ที่จะเข้าใจหลักการ เทคนิค กระบวนการนำเสนอที่ดี และเครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสม จะช่วยให้การนำเสนอสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์และเทคนิคการนำเสนอ
2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักการออกแบบสื่อการนำเสนอ
3. ทราบถึงวิธีการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการการทำ Presentation
4. สามารถใช้เทคนิค Storytelling สำหรับการนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

60 คน

ระยะเวลา

15 วันทำการ

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)

- การฝึกอบรม

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)

- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

1. วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
2. วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันข้อมูลถือเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติการฯ ดังนั้น พนักงาน กทท. จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการในการรู้และเข้าใจรูปแบบของข้อมูล เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของการทำงานที่เกี่ยวกับข้อมูลในมิติต่างๆ ในการทำงานเกี่ยวกับข้อมูล ไปจนถึงเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายความสำคัญของ ทักษะความรู้และเข้าใจข้อมูล (Data Literacy) ไปจนถึงกรอบระเบียบ มาตรฐาน รูปแบบการทำงานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับภาครัฐ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. เข้าใจความหมายและเห็นความสำคัญของทักษะความสามารถพื้นฐานในเชิงข้อมูล
2. ความเข้าใจ และการเชื่อมโยงของทักษะความสามารถพื้นฐานในเชิงข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลได้
3. เข้าใจการทำงาน สร้างความคุ้นเคย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง
4. สามารถแก้ไขปัญหา หรือการทำงาน รวมไปถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของการทำงานด้านข้อมูล
5. สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Data Evaluating Decisions) และใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

100 คน

ระยะเวลา

15 วันทำการ

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร กฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner)

หลักการและเหตุผล

หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner) เป็นหลักสูตรเพื่อเสริมความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อย่างเข้มข้น ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้ในตัวเนื้อหา พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นภาพรวมของการบังคับใช้กฎหมายที่เชื่อมโยงกัน นอกจากนี้ยังเน้นการจัดทำเอกสารที่จำเป็นภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 คือ บันทึกกิจกรรมการประมวลผลขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงทางกฎหมาย และป้องกันความเสียหายต่อหน่วยงานที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
2. มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การเก็บรวบรวม การใช้ การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และ การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
3. สามารถจัดทำบันทึกการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Records of Processing Activity (ROPA)) และเอกสารอื่นที่จำเป็นเพื่อการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
4. สามารถนำทักษะและองค์ความรู้ในแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มาตรการควบคุมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสำหรับการดำเนินการสอดคล้อง ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการใช้ส่วนบุคคล

จำนวน 30 คน

ระยะเวลา 3 วันทำการ

วิธีการพัฒนา
ในชั้นเรียน (Classroom)
- การฝึกอบรม

วิธีการประเมินผล วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร ความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศและความปลอดภัยในโลกไซเบอร์ (Information Security Awareness and Cyber Security)

หลักการและเหตุผล

นโยบายในการผลักดันประเทศไทยไปสู่ยุคดิจิทัลด้วยการปรับนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าอุปกรณ์ติดต่อสื่อสารหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันทุกคนมีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตอย่างใดอย่างหนึ่งและด้วยอัตราการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเติบโตขึ้นมาก จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องของการโจมตีทางไซเบอร์ได้ เนื่องจากการทำงานของอาชญากรทั้งหมดอาศัยการโจมตีอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในหลายรูปแบบเช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต เป็นต้น โดยผ่านช่องทาง Social Media ต่าง ๆ ระบบการรับฝากข้อมูลออนไลน์ การลงข้อมูลส่วนตัวหรือแม้แต่การหาข้อมูลต่าง ๆ

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของความปลอดภัยทางข้อมูลดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร Information Security Awareness and Cyber Security ให้กับพนักงาน กทท. ทัวทั้งองค์กร เพื่อให้มีความเข้าใจและตื่นตัวในเรื่องของ “Information Security” ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ต้องมีการปรับให้เข้ากับ “Corporate Culture” ในแต่ละองค์กรพร้อมกันกับการแสดงให้เห็นถึงผู้ที่เกี่ยวข้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของ Security Awareness ที่เป็นการแก้ปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ที่ใช้ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กรในการวิเคราะห์การโจมตีที่อาจเกิดขึ้นได้จากทุกทางจนลดความเสี่ยงและความเสียหายต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องของ “Information Security”
2. ตระหนักถึงภัยคุกคามจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่าง ๆ
3. มีความพร้อมและความสามารถในการป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์จากทุกทาง เพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทัวทั้งองค์กร

จำนวน

100 คน

ระยะเวลา

15 วันทำการ

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

หลักการและเหตุผล

ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นระบบการอบรมทางไกลรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมไม่จำเป็นต้องไปยังสถานที่ฝึกอบรมด้วยตนเอง เป็นการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) มาออกแบบและจัดระบบ เพื่อสร้างระบบการเรียนการสอน สามารถเข้าใช้งานได้ 2 ช่องทางคือ บนคอมพิวเตอร์ และบนมือถือ (Android/IOS) โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย ตรงกับความต้องการของผู้สอนและผู้เรียน โดยเนื้อหาของบทเรียนประกอบด้วยข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และมัลติมีเดียอื่น ๆ จะถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่านเว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser) โดยอาศัยเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยสามารถเรียนรู้ได้ตามเวลาที่สะดวก สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกคน (Learn for all : anyone, anywhere and anytime) โดยอาศัยเรียนเนื้อหาสาระ แบบฝึกหัด ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต รวมทั้งมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

1. สามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามเวลาที่สะดวก ได้ทุกที่ทุกเวลา
2. มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ระยะเวลา

15 วันทำการ/หลักสูตร

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- Post-Test

ประกอบด้วย 4 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	พนักงานการค้า 5 ที่มีรหัสพนักงานขึ้นต้นด้วย 55 เป็นต้นไป จำนวน 60 คน
2.	หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ	พนักงานระดับ 6 และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 100 คน
3.	ความรู้เกี่ยวกับการด้านทุจริตศึกษา	พนักงานระดับ 6 - 9 จากทุกฝ่าย/สำนัก จำนวน 100 คน/รุ่น
4.	การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ (ในที่ทำงาน)	พนักงานระดับ 10 - 11 จากทุกฝ่าย/สำนัก จำนวน 170 คน



1.8 การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)

การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management)

หลักการและเหตุผล

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการจัดการความรู้เป็นรากฐานทางด้านข้อมูล และสารสนเทศให้กับทุกองค์กรในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ สคร. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ข้อ 7) การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management : KM & INNO) เกณฑ์ประเมินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นการประเมิน ในมุมมอง 3 มิติ : KM's Triplex perspectives (IPE Perspectives) ดังนี้

1. มิติของบทบาทผู้นำ/บุคลากร ได้แก่ การนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือกลยุทธ์องค์กร รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลสำเร็จ โดยจัดสรรทรัพยากรและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผล นอกจากนั้น ควรมีการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่นำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้

2. มิติของกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบโดยใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ/ความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนั้น ยังต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสร้างความตระหนักผ่านการจัดการความรู้ ถึงความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในกระบวนการที่สำคัญ

3. มิติของผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการจัดการความรู้ที่องค์กรดำเนินการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องของผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ และสามารถต่อยอดหรือขยายผลไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมขององค์กร

ทั้งนี้ นอกจากรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีกลยุทธ์/แนวทางการดำเนินงานด้าน KM ที่ชัดเจนแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการดำเนินงาน การสอบถามการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Continuous & Systematic Improvement) เพื่อให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ และนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความตระหนักและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร
2. สามารถจัดเก็บองค์ความรู้จากผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร
3. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสังคมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

ประกอบด้วย 7 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1	การพัฒนานักจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการและนวัตกรรม	▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
2	การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการและสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม	▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
3	ทบทวนการดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ	▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
4	การนำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ	▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
5	การทบทวนแผนแม่บทระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี และการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ประจำปีรายไตรมาส	▪ ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
6	สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การแข่งขันหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ และนวัตกรรมยอดเยี่ยม และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท. และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับการทำเรือแห่งประเทศไทย	▪ ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ ผู้เชี่ยวชาญ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
7	กิจกรรมผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงานหรือนโยบายและเป้าหมายของการจัดการความรู้ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ	▪ ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา ตุลาคม 2567 – กันยายน 2568

หมายเหตุ : ลำดับที่ 7 จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดในภายหลัง

หลักสูตร การพัฒนานักจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการ และนวัตกรรม

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันมากมาย ส่งผลให้ องค์กรไม่สามารถอยู่กับที่ได้ องค์กรจึงต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัย สำคัญที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่งคือ “คน” หรือ ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงยั่งยืน การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ อย่างเป็นระบบ เป็นการนำศักยภาพ ประสบการณ์ ของคนเก่งที่มีความชำนาญในการทำงานในองค์กร ให้ออกมาสร้างแนวคิด แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ได้อย่างเป็นระบบ องค์กรยังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง การปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว หากองค์กรใดไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายนอก และยังไม่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ องค์กรธุรกิจนั้นย่อมล่มสลาย สิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรธุรกิจ จะสามารถอยู่รอดต่อไปได้นั้น สังเกตได้จากการมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้ การแบ่งปัน (share) ความรู้ ภายในองค์กรและระหว่างองค์กรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานทางธุรกิจ หรือเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการจัดการความรู้ที่ดี นั้นจะกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนั้น ๆ เกิดการปรับปรุงและสร้างสรรค์ นวัตกรรมหรือ สิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการพัฒนาองค์กร แล้วในที่สุดจะนำไปสู่การช่วยให้องค์กรนั้น สามารถเติบโตทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระดับโลก นั่นคือ ความอยู่รอดขององค์กรธุรกิจนั่นเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สามารถใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหาในกระบวนการปฏิบัติงาน
2. สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นนวัตกรรมในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

4 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การกำหนดเป้าหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการและสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรในองค์กร ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว กทท. ได้เห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การจัดการองค์ความรู้ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งประสิทธิภาพของผลงานที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สามารถกำหนดเป้าหมาย การใช้ความรู้ที่ได้จัดการมาแล้ว นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
2. สามารถสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม โดยมีวิทยากรให้คำแนะนำ พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการจัดทำได้ถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

- วิทยากรกระบวนการพื้นที่ (Local Facilitator)
- วิทยากรกระบวนการกลาง (Central Facilitator)

ระยะเวลา

4 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร ทบทวนการดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการงานและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว กทท. ได้เห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การจัดการองค์ความรู้ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งประสิทธิภาพของผลงานที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอีกวิธีหนึ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ทบทวนการดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบโดยมีวิทยากรให้คำแนะนำ พร้อมข้อเสนอแนะ
2. ดำเนินการจัดทำได้อย่างถูกต้อง ก่อนนำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ ต่อคณะทำงานจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบของการท่าเรือแห่งประเทศไทย

กลุ่มเป้าหมาย

- วิทยากรกระบวนการพื้นที่ (Local Facilitator)
- วิทยากรกระบวนการกลาง (Central Facilitator)

ระยะเวลา

2 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

หลักสูตร การนำเสนอผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการและแนวคิดเชิงนวัตกรรมต้นแบบ

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนางาน พัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กรให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว กทท. ได้เห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การจัดการองค์ความรู้ จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การสร้างแนวคิดเชิงนวัตกรรม สามารถสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในทุกๆระดับ รวมทั้งประสิทธิภาพของผลงานที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ที่เป็นวิทยากรกระบวนการพื้นที่นำเสนอผลลัพธ์ของการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ
2. สามารถคัดเลือกองค์ความรู้ที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ นำไปพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สามารถนำเสนอในการประกวด KM Award

กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

จำนวน

กำหนดในภายหลัง

ระยะเวลา

1 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

การทบทวนแผนแม่บทระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี และการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ประจำปีไตรมาส

หลักการและเหตุผล

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการจัดการความรู้เป็นรากฐานทางด้านข้อมูลและสารสนเทศให้กับทุกองค์กรในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ สศร. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ข้อ 7) การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management : KM & INNO) เกณฑ์ประเมินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นการประเมิน ผ่านมุมมองในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติบทบาทผู้นำ/บุคลากร (Influence Perspective) มิติกระบวนการ (Process Perspective) และมิติผลลัพธ์ (Effect Perspective) ทั้งนี้ นอกจากรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีกลยุทธ์/แนวทางการดำเนินงานด้าน KM ที่ชัดเจนแล้ว ยังต้องมุ่งเน้นการดำเนินงาน การสอบทานการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Continuous & Systematic Improvement) เพื่อให้การจัดการความรู้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ได้ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ และนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรต่อไป

ในการนี้ กทท. จึงจำเป็นต้องมีการทบทวนแผนแม่บทฯ และแผนปฏิบัติการให้มีความเหมาะสม เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร และแผนงานที่สำคัญอื่น ๆ การกำหนดแนวทางการจัดการความรู้นั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรจะต้องมีการวางแผนในระยะยาวให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานฯ มีส่วนร่วมในการทบทวนแผนแม่บทการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบของ กทท. ให้มีความเหมาะสม เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม หรือยุทธศาสตร์ขององค์กร และแผนงานที่สำคัญอื่น ๆ

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร และคณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

3 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร

**สัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การแข่งขันหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ และนวัตกรรมยอดเยี่ยม
และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท. และเชิดชูเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้
ให้กับการทำเรือแห่งประเทศไทย**

หลักการและเหตุผล

การจัดการความรู้ภายในการทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ทั้งในรูปแบบความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และองค์ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองให้มีศักยภาพและสมรรถนะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำเรือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการจัดการความรู้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการจัดการความรู้กับผู้เชี่ยวชาญและระหว่างส่วนงาน กทท. จึงกำหนดจัดการแข่งขันหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ฯ โดยให้หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกองค์ความรู้ มานำเสนอองค์ความรู้ในกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ นักจัดเก็บองค์ความรู้ ที่ได้รับการคัดเลือก

1. นำเสนอองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เกิดจากการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ กทท. ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. สามารถสรุปบทเรียนจากการทำงาน นำองค์ความรู้และนวัตกรรม ส่งเสริมการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ได้รับแรงจูงใจ และยกย่องผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ ซึ่งให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ไว้ให้กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหารและคณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- ผู้เชี่ยวชาญจากทุกฝ่าย/สำนัก
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

1 วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

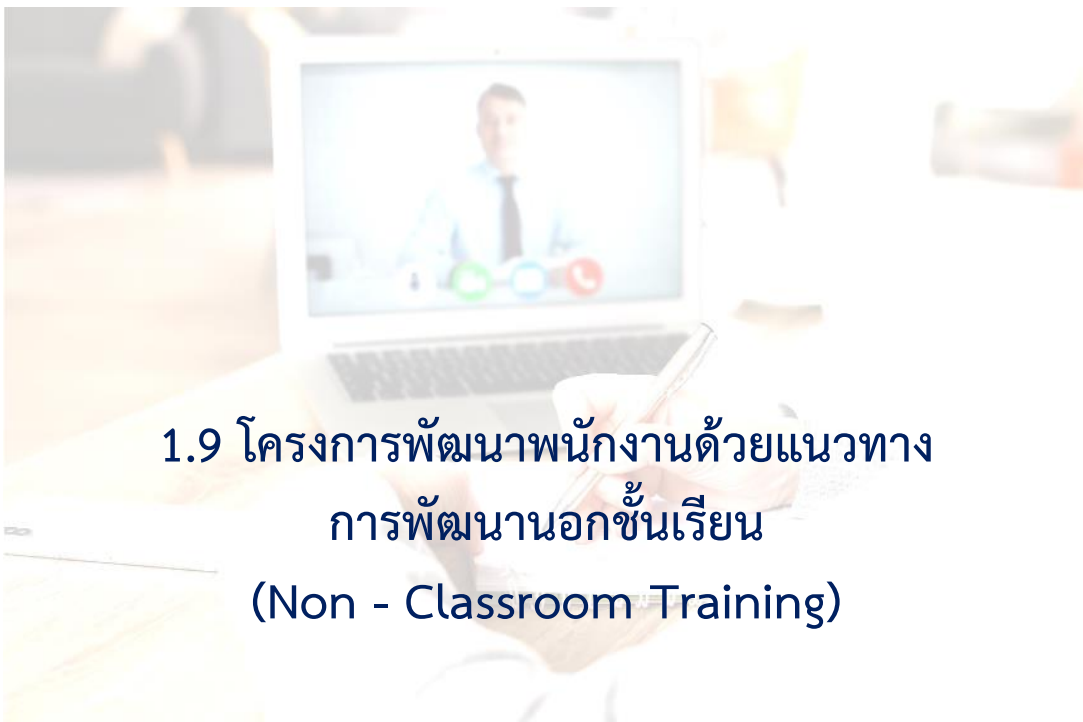
วิธีการพัฒนา

ในชั้นเรียน (Classroom)
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : รายละเอียดหลักสูตรอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยคำนึงความคุ้มค่าและประโยชน์ขององค์กร



1.9 โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทาง การพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training)

โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่เนื่องจากในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียนนั้น ไม่เพียงพอต่อบุคลากรทั้งองค์กร

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเห็นควรให้มีการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบนอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training) เพื่อทดแทนการจัดฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน (Classroom Training) ซึ่งเป็นไปตามการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับระบบ การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในด้านการบริหารทุนมนุษย์ประเด็นที่ 3 การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับบุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. พัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในทุกส่วนงาน ภายในองค์กร
2. สามารถเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. สามารถประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 5 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การสอนงาน (Coaching)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
2.	การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
3.	การมอบหมายงาน (New Project Assignment)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
4.	การพัฒนาตนเอง (Self-learning)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
5.	การฝึกงานพนักงาน กทท./นักศึกษา (Internship)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก และนักศึกษาที่ฝึกงานกับ กทท.

การสอนงาน (Coaching)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการดำเนินงานของทุกองค์กรจะต้องมีการแข่งขันหรือการมุ่งเน้นคุณภาพและผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากขึ้น นอกจากระบบงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว คุณภาพของบุคลากร ก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอันหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนควรเน้นในการทำให้เกิดการพัฒนาจากภายในและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การสอนงานถือเป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง และเป็นหน้าที่ของผู้นบังคับบัญชาที่ต้องสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะในการทำงานที่เหมาะสม ผู้สอนงานจะต้องสามารถถ่ายทอดศักยภาพและส่งมอบผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นช่องทางในการสอบถามถึงสถานะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการรับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรจากการรับนโยบายจากฝ่ายบริหารของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เกิดการเรียนรู้งานอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ในด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของตนเองอย่างถูกต้อง
3. สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ไม่เสียเวลาแก้ไขงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา

ตามแต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)

- มอบหมายงาน
- ฝึกปฏิบัติงานจริง

วิธีการประเมินผล

การทดสอบ

การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT)

หลักการและเหตุผล

การฝึกปฏิบัติงานในยุคนี้ต้องปรับตัวจากยุคก่อน จากเดิมที่เคยมีเวลาฝึกฝนปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง ก็ปรับมาเป็นการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริงที่เรียกกันว่า On the Job Training (OJT) ซึ่งนอกจากจะทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานแล้วยังช่วยประหยัดงบประมาณขององค์กรได้มากทีเดียว ดังนั้นหลายองค์กรจึงเปลี่ยนมาเป็นการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริงมากขึ้น เพื่อให้องค์กรและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การฝึกปฏิบัติงานลักษณะนี้คือการให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานจริงไปพร้อมกันกับการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน โดยมีการวางแผนในการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT) ให้ครอบคลุมและชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดระยะเวลา ขอบเขตของงานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมในการฝึกอบรมตลอดจนอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดในรูปแบบนี้ก็คือขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของแต่ละบทบาทหน้าที่ ซึ่งควรดำเนินการตามแผนที่วางไว้ให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อทดสอบศักยภาพให้ครบตามที่ได้วางไว้ ตลอดจนทำให้การประเมินผลมีความผิดพลาดน้อยที่สุดอีกด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สามารถเกิดการเรียนรู้ในการทดลองปฏิบัติงานจริง ในสถานที่จริง (Actual Work Station) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและรอบคอบมีสมาธิในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ได้เรียนรู้หลายทักษะในการปฏิบัติงานในคราวเดียว นอกจากทักษะในงานของตนเอง ยังต้องเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งในและนอกองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร หรือแม้กระทั่งทักษะในการอดทนต่อสภาวะการทำงานที่กดดัน เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา ตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)

- มอบหมายงาน
- ฝึกปฏิบัติงานจริง

วิธีการประเมินผล การทดสอบ

การมอบหมายงาน (New Project Assignment)

หลักการและเหตุผล

การมอบหมายงานเป็นการบริหารงานที่คุ้มค่าสำหรับผู้บังคับบัญชา เพราะทำให้มีเวลาทำงานที่สำคัญกว่า การมอบหมายงานควรคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ต้องกำหนดเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจน อีกทั้งควรเพิ่มการกระตุ้น จูงใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความตั้งใจและเห็นคุณค่าในงานที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาด้วยวิธีนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้เรียนรู้วิธีการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย เทคนิคในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ มีความรู้สึกได้รับความสำคัญเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานได้ตามเป้าหมายและผลลัพธ์ตามที่ได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ได้เรียนรู้หลายทักษะในการปฏิบัติงานในคราวเดียว นอกจากทักษะในงานของตนเองยังต้องเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร หรือแม้กระทั่งทักษะในการอดทนต่อสภาวะการทำงานที่กดดัน เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา

ตามแต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา

- นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
- ฝึกปฏิบัติงานจริง
 - ถ่ายทอดองค์ความรู้

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเอง (Self-learning)

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาตนเอง (Self-learning) เป็นวิธีการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training) วิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาสให้หน่วยงานร่วมกับพนักงานเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน โดยหน่วยงานและพนักงานจะได้มีโอกาสกำหนดทิศทางการพัฒนาของตนเองอย่างเป็นระบบ ตามความต้องการของหน่วยงานและตัวพนักงานเอง ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสำหรับพนักงานแต่ละคน เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. สามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ของการพัฒนาแนวทางการทำงานให้เพิ่มขึ้น
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปสร้างเป็นกระบวนการการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จด้วยรูปแบบของตนเอง

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา

ตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)

- ฝึกปฏิบัติงานจริง
- ศึกษาด้วยตนเอง

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการปฏิบัติงาน

การฝึกงานพนักงาน กทท.

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันวิธีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดวิธีการหนึ่งคือ การที่ได้รับความรู้พร้อมกับการปฏิบัติงานจริง ผู้อบรมจะได้รับรู้วิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง พบกับปัญหาและอุปสรรค และวิธีการแก้ไขปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ จนเกิดเป็นกระบวนการทางความคิดและแนวทางปฏิบัติงานของตนเอง วิธีการดังกล่าวคือ การฝึกงาน (Internship) เป็นการนำทักษะและวิชาที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานหรือในระดับชั้นมหาวิทยาลัยไปใช้จริงในสภาพแวดล้อมจริงในการทำงาน โดยการเข้าไปหาประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานของ กทท. หน่วยงานรัฐหรือบริษัทเอกชนอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจท่าเรือ ด้วยวิธีการเรียนรู้จากผู้สอนงาน/รุ่นพี่ในหน่วยงานที่มีประสบการณ์ทำงาน เพื่อให้เสริมสร้างทักษะและเรียนรู้ถึงชีวิตในการทำงานจริงหรือการทำงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานสำหรับพนักงาน กทท. หรือเป็นการเตรียมพร้อมให้นักศึกษาพร้อมที่จะออกไปทำงานในชีวิตจริงด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. ได้เรียนรู้รูปแบบการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ
2. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง
3. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการการทำงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จด้วยรูปแบบของตนเองได้

กลุ่มเป้าหมาย

การฝึกงานพนักงาน กทท./นักศึกษา (Internship)

ระยะเวลา

ตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา

นอกชั้นเรียน (Non - Classroom)

- การฝึกงาน
- ครูพี่เลี้ยง

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการปฏิบัติงาน

1.10 โครงการพัฒนาตามแผน เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร



โครงการพัฒนาตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

หลักการและเหตุผล

ตามมติเห็นชอบคณะกรรมการฝ่ายบริหาร กทท. เรื่อง รับทราบการจัดทำคู่มือค่านิยมหลักและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท. ที่มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และแนวทางในการจัดทำแผนกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมที่กำหนด นั้น

ผบ. เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการนำคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท. ไปเผยแพร่สื่อสารให้พนักงานทุกระดับทราบทั่วทั้งองค์กร โดยผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ของ กทท. รวมถึงการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมพฤติกรรมที่กำหนดร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน กทท. มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท.

วัตถุประสงค์

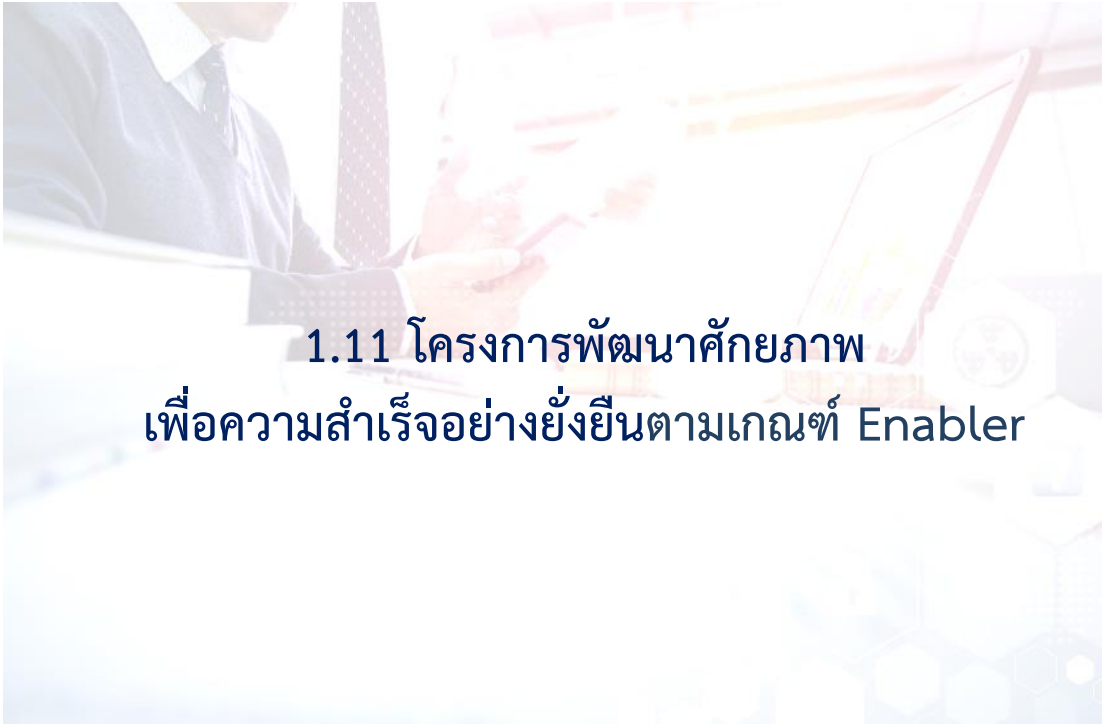
เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ กทท.
2. สามารถปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถูกต้อง

ประกอบด้วย 3 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
2.	การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
3.	การเสริมสร้างทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจอย่างเชี่ยวชาญ มีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการพัฒนาอย่างยั่งยืน	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

หมายเหตุ : กทบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานที่ได้กำหนดไว้



1.11 โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ Enabler

โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ Enabler

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน กทท. ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นแบบธุรกิจเอกชนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจการขนส่งทางน้ำของประเทศไทยในตลาดการค้าโลก ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จคือทุกคนในองค์กรต้องปรับแนวความคิด พัฒนาตนเองและสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร รวมทั้งดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทและกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กทท. กำลังดำเนินการยกระดับงานให้บริการและการบริหารงานท่าเรือในปัจจุบันไปสู่การเป็นมาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก บางครั้งการฝึกอบรมลักษณะ In House ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรจึงมีแนวคิดที่จะดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ดูงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของหน่วยงานในสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แผนวิสาหกิจของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก ด้วยการให้บริการโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จากวิสัยทัศน์ของ กทท. ข้างต้น ผู้บริหารมีนโยบายอย่างต่อเนื่องที่ต้องการพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น พนักงานในทุกระดับมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าได้เช่นกัน ฉะนั้น พนักงานทุกระดับทุกสายงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งเป็นการช่วยยกระดับทักษะฝีมือการทำงานของบุคลากรและสร้างพฤติกรรม (Behavior) การทำงานใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจ และก้าวทันความเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์

1. สามารถวางกรอบในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของพนักงาน
2. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงสามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั้งวิธีการแบบในชั้นเรียน (Classroom) และนอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
3. พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

ประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานจำนวน 8 ด้าน

ลำดับที่	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร (Corporate Governance & Leadership: CG)	พนักงาน สบภ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
2.	การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning: SP)	พนักงาน ฝก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
3.	การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (Risk Management & Internal Control: RM & IC)	พนักงาน สสค. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
4.	การมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า (Stakeholder & Customer: SCM)	พนักงาน ฝพต. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
5.	การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology: DT)	พนักงาน ฝทส. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
6.	การบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM)	พนักงาน ฝบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
7.	การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management: KM & IM)	พนักงาน กปอ. กทบ. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
8.	การตรวจสอบภายใน (Internal Audit: IA)	พนักงาน ฝต. และผู้ที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ : กทบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพ
ด้านต่าง ๆ

1.12 โครงการเฉพาะกิจ



โครงการเฉพาะกิจ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน กทท. ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นแบบธุรกิจเอกชนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจการขนส่งทางน้ำของประเทศไทยในตลาดการค้าโลกปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จคือทุกคนในองค์กรต้องปรับแนวความคิด พัฒนาตนเองและสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร รวมทั้งดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทและกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ กทท. กำลังดำเนินการยกระดับงานให้บริการและการบริหารงานท่าเรือให้มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก บางครั้งการฝึกอบรมลักษณะ In House ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากรจึงมีแนวคิดที่จะดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ โดยให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ดูงาน ด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของหน่วยงานในสถาบันต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อีกประการหนึ่ง กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานของ กทท. ที่มีการปรับบทบาท เข้าสู่การปรับเปลี่ยนองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กทท. วิธีการหนึ่งคือการจัดการฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภายนอก กทท. นอกจากนี้ยังจัดฝึกอบรมตามพันธกรณีอาเซียนเพื่อเป็นการช่วยเหลือ และกระชับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกประเทศตามความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. ทราบถึงการดำเนินงานท่าเรือในความรับผิดชอบของ กทท.
3. พัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการแบบนอกชั้นเรียน (Non - Classroom)
4. แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการ

ประกอบด้วย 4 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1.	การจัดฝึกอบรมตามความจำเป็น/ความต้องการของหน่วยงานภายใน กทท. (โครงการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับธุรกิจใหม่)	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
2.	เสริมสร้างความรู้ สู่การพัฒนางานองค์กร ปีงบประมาณ 2568	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
3.	การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
4.	โครงการฝึกอบรมและการให้ความร่วมมือระหว่างประเทศ	พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ: กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลังเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องการเป็นกรณีพิเศษ

2. การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร

- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ
- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ

การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร

หลักการและเหตุผล

กทท. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีแนวคิดและทักษะความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการดำเนินการจัดส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวซึ่งจัดโดยสถาบันที่มีชื่อเสียงต่าง ๆ โดยประกอบด้วยหลักสูตรที่จัดขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น หลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น การฝึกอบรมภายนอกองค์กรนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ ในด้านการทำงานกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน อันจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาธุรกิจขององค์กรในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

ในการนี้ กทท. ได้แบ่งกลุ่มหลักสูตรในการส่งพนักงานไปพัฒนาภายนอกองค์กร ดังนี้

- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ภายในประเทศ
- หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. เพิ่มพูนความรู้และทักษะสมัยใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. ให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่น ๆ

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ ประกอบด้วย 9 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1	วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)	ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป
2	Leadership Succession Program (LSP)	ผู้บริหารระดับ 15
3	นักยุทธศาสตร์	พนักงานระดับ 12 - 14
4	นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)	ผู้บริหารระดับ 15 ขึ้นไป
5	นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)	พนักงานระดับ 12 - 14
6	นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)	พนักงานระดับ 10 - 11
7	การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)	พนักงานระดับ 10 - 14
8	ภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)	พนักงานระดับ 6 - 9
9	การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านต่าง ๆ เช่น การเงินและบัญชี การบุคคล ตรวจสอบ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาธุรกิจ Logistics ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	พนักงานระดับต่าง ๆ จากฝ่าย/สำนักที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ : หลักสูตรลำดับที่ 9 กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ ประกอบด้วย 4 หลักสูตร ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1	ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร Maritime Affairs ณ มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน	พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป
2	ทุนการสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของ APEC-Antwerp/ Flanders Port Training Center ณ ราชอาณาจักรเบลเยียม	พนักงานระดับ 8 ขึ้นไป
3	การฝึกอบรม/สัมมนา หรือทุนที่ได้รับแจ้งผ่าน สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เช่น ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซีย เป็นต้น	พนักงานระดับ 6 ขึ้นไป
4	การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเฉพาะด้าน	พนักงานทุกระดับ จากฝ่าย/สำนักต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ: หลักสูตรลำดับที่ 3 - 4 กพบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง



หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ
(ส่งไปนอก กทท.)

หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

วัตถุประสงค์

หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) เป็นหลักสูตร ซึ่งจัดโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการศึกษได้ศึกษาวิทยาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้องในการป้องกันราชอาณาจักร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติโดยจะมีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษ

- ดำรงตำแหน่งระดับ 15 ขึ้นไป
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป
- มีอายุไม่ต่ำกว่า 53 ปีและไม่เกิน 55 ปี
- เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงชั้นความลับของทางราชการระดับ “ลับที่สุด” และเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลจากหน่วยงานรัฐว่าไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

ระยะเวลา

1 ปี (ประมาณเดือนตุลาคม – กันยายน) ศึกษาทุกวันจันทร์ – ศุกร์
ระหว่างเวลา 09.00 – 12.00 น. หรือตามที่สถาบันกำหนด

สถานที่

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รวมทั้งศึกษาดูงาน
ภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

วิธีการประเมินผล

- เอกสารวิจัยส่วนบุคคล จำนวน 1 เรื่อง และบทความทางวิชาการกลุ่ม จำนวน 1 เรื่อง
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.23)

หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP)

วัตถุประสงค์

หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะผู้บริหารขององค์กรรัฐวิสาหกิจเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ให้ความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม และมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ (Leadership Skills) นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากภาคส่วนต่าง ๆ และจะเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Participatory Policy Platform) รวมทั้งเพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้ที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำองค์กร และเอื้อให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาประเทศชาติ และขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Leadership Network)

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ

ดำรงตำแหน่งระดับ 15 ขึ้นไป (รองผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ช่วยผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าในองค์กรภาครัฐ เช่น รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน)

ระยะเวลา 4 เดือน (ประมาณเดือนมีนาคม – มิถุนายน) อบรมทุกวันพฤหัสบดี
ระหว่างเวลา 13.30 – 16.30 น. และทุกวันเสาร์ ระหว่างเวลา 09.00 – 16.30 น.

สถานที่ สมาคมธรรมศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์ รวมทั้งศึกษาดูงานในพื้นที่กรุงเทพฯ ต่างจังหวัด และศึกษาดูงานต่างประเทศ

ผู้จัด มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDPA)

วิธีการประเมินผล รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร นักยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์

หลักสูตรนักยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์ (Strategist) ที่สามารถประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทหารและยุทธศาสตร์ชาติ สามารถคาดการณ์ถึงผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ มีความรู้หลักการและสามารถจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการทหารและความมั่นคง มีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ในปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ในหลายมิติ รวมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- เป็นพนักงานระดับ 12 - 14
- มีอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปี และไม่เกิน 45 ปี
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่า
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

4 เดือน (ประมาณเดือนมีนาคม – มิถุนายน)

สถานที่

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)

วัตถุประสงค์

หลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรกระทรวงคมนาคม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างนักบริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รอบรู้เรื่องหลักการบริหาร และสามารถนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำที่มุ่งสู่การพัฒนา เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของนักบริหารระดับสูงในภาพรวมของการบริหารนโยบายภาครัฐ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงในประเด็นการคมนาคม เศรษฐกิจ สังคม และในทุกระดับ เพื่อให้เข้าใจมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการผลักดันนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษ

- ดำรงตำแหน่งระดับ 15 ขึ้นไป
- ไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

3 เดือน (ประมาณเดือนพฤษภาคม - สิงหาคม)

สถานที่

อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ - ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล (Individual Study: IS) และรายงานการศึกษาแบบกลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.23)

หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกระทรวงคมนาคม ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบภารกิจในการบริหารราชการที่สูงขึ้นต่อไป รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความรู้คู่คุณธรรม และการนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรภาครัฐด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์บนพื้นฐานของหลักการบริการที่ดีเลิศสู่คนทุกกลุ่มในสังคม (One Transport for All) รวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์และถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายและเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและประสบการณ์ร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 10 – 11
- มีอายุไม่เกิน 50 ปี
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา 35 วันทำการ (ประมาณเดือนกรกฎาคม - กันยายน)

สถานที่ อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ - ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล และรายงานการศึกษากลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)

วัตถุประสงค์

หลักสูตรนักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกระทรวงคมนาคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านการบริหารที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวคิดและประสบการณ์ สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับตัว สามารถรองรับภารกิจการพัฒนาการปฏิบัติราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้ทันต่อสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้นักบริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีความคิดริเริ่มและประสบการณ์ในด้านการวางแผนการบริหาร สามารถเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สามารถเป็นผู้นำทีมงานและบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการบริหาร โดยมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ถึงประชาชน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความร่วมมือระหว่างกัน ตลอดจนการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 12 – 14
- มีอายุไม่เกิน 55 ปี
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษ ตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา 45 วันทำการ (ประมาณเดือนธันวาคม - มีนาคม)

สถานที่ อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ - ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล และรายงานการศึกษากลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)

วัตถุประสงค์

หลักสูตรการเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC) มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศในการเสนอผลงานการอภิปราย และการนำเสนอแนวคิดในที่ประชุมชั้นพื้นฐาน โดยการฝึกอบรมในชั้นเรียนกับอาจารย์ชาวไทย และชาวต่างชาติ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการเข้าร่วมการประชุมในสถานการณ์จำลอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ มีความถูกต้องตามหลักสากล

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 10 – 14
- เป็นผู้ที่มีโอกาสนำเสนอผลงานในที่ประชุม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษ หรือเข้าร่วมการประชุมในระดับนานาชาติ
- ผ่านเกณฑ์การทดสอบข้อเขียนภาษาอังกฤษ (OCC Test) ตามที่สถาบันกำหนด

ระยะเวลา 4 สัปดาห์

สถานที่ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ และ SEAMEO Regional Language Centre (RELC) สาธารณรัฐสิงคโปร์

ผู้จัด สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

วิธีการประเมินผล

- การแสดงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่ทางสถาบันกำหนด
- รายงานผลการฝึกอบรม คูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)

วัตถุประสงค์

หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC) มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะ คือ การสนทนา การอ่าน การฟัง และการเขียน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในระดับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อเปิดโลกทัศน์ และสร้างประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งให้สามารถนำทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 6 – 9
- เป็นผู้ที่มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และ/หรือประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ
- ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ (ILC Test) ตามที่สถาบันกำหนด

ระยะเวลา

4 สัปดาห์

สถานที่

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ และศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ

ผู้จัด

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

วิธีการประเมินผล

- การแสดงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่ทางสถาบันกำหนด
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้ศึกษาและรับทราบข้อมูลใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในภาวะปัจจุบันและอนาคต อีกทั้ง เข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบ เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในมิติต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการนโยบายและแผนของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ตลอดจนสามารถสังเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างองค์ความรู้ พลังปัญญา รวมถึงพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาวะปัจจุบันและความต้องการของประเทศในการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลและการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ จากกรณีศึกษาหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำนโยบายและแผนของหน่วยงานในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 15 ขึ้นไป
- อายุไม่ต่ำกว่า 40 ปี

ระยะเวลา 7 สัปดาห์

สถานที่ ณ โรงแรมเอส 31 กรุงเทพฯ และโรงแรมอื่นในกรุงเทพฯ รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศ และศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

ผู้จัด สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (DEPA)

วิธีการประเมินผล รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร “การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ”
(Public-Private Partnerships for Executives Program: PEP)

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวมระบบ Public – Private Partnerships (PPPs) ของประเทศที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน พ.ศ. 2562 รวมถึงสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมทั้งแนวคิด มุมมอง และประสบการณ์ในการดำเนินโครงการ PPP จากการรับฟังบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนประสบการณ์จากการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนักบริหารหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการอบรมฯ

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 13
- เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ เพื่อให้สามารถจัดทำหรือกำกับการจัดทำนโยบายและโครงการ PPPs ได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ

ระยะเวลา 7 สัปดาห์

สถานที่ ณ โรงแรมอีสติน แกรนด์ สาทร กรุงเทพฯ รวมทั้ง ศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศ ณ ประเทศแคนาดา

ผู้จัด มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDPO)

วิธีการประเมินผล รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.23)

หลักสูตร Super Series

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน และองค์กรภาครัฐ องค์กรมหาชน ให้ทราบและเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สามารถประยุกต์ใช้สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความเห็นอันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม และเอื้อให้เกิดพลังร่วมในการพัฒนาประเทศชาติและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดำรงตำแหน่งระดับ 15 ขึ้นไป และกรรมการ กทท.

ระยะเวลา 3 สัปดาห์

สถานที่ ณ โรงแรม The St. Regis Bangkok ราชดำริ กรุงเทพฯ รวมทั้งฝึกอบรมต่างประเทศ ณ สหราชอาณาจักร

ผู้จัด มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) ร่วมกับ Kellogg College, University of Oxford (สหราชอาณาจักร)

วิธีการประเมินผล -

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ



ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท
ด้านกิจการทางทะเล (Maritime Affairs)
ณ มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University : WMU)
ราชอาณาจักรสวีเดน

วัตถุประสงค์

กทท. มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงได้เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสนใจเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโทกับมหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University : WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในด้านการผลิตผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการทางทะเลที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การศึกษาปริญญาโทด้านกิจการทางทะเล (Maritime Affairs) ประกอบด้วย 7 หลักสูตรที่สำคัญ ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถเลือกเข้ารับการศึกษได้ ดังนี้

- 1) Maritime Law & Policy
- 2) Maritime Safety & Environmental Administration
- 3) Maritime Energy Management
- 4) Ocean Sustainability, Governance & Management
- 5) Maritime Education & Training
- 6) Port Management
- 7) Shipping Management & Logistics

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับทุน

- ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป
- ปฏิบัติงานใน กทท. ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- มีอายุถึงวันกำหนดที่จะไปศึกษา ไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์
- สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี
- ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการพิจารณาทุนต่างประเทศ (กทท.)
- มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษ (IELTS หรือ TOEFL) ดังนี้

การทดสอบภาษาอังกฤษ	ระดับคะแนน
IELTS	ระดับ 6 ขึ้นไป
TOEFL	- IBT 80 คะแนนขึ้นไป - PBT 550 คะแนนขึ้นไป

ระยะเวลา	14 เดือน (เดือนกันยายน – พฤศจิกายน)
สถานที่	มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน
วิธีการประเมินผล	- การจัดทำวิทยานิพนธ์ (Dissertation) - รายงานผลการศึกษภายในประเทศ หรือต่างประเทศ (แบบ ฝบ.24) - รายงานสรุปผลการศึกษาในประเทศ หรือต่างประเทศ (แบบ ฝบ.25)

**ทุนการสัมมนาในหลักสูตรของ
APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center
ณ ราชอาณาจักรเบลเยียม**

วัตถุประสงค์

สืบเนื่องจากการที่ กทท. ได้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือมิตรภาพร่วมกับรัฐบาลแคว้นแฟลนเดอร์สเพื่อประสานความร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร กทท. จึงได้มีการจัดส่งพนักงานเข้ารับทุน/เข้าร่วมการสัมมนาในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการท่าเรือในด้านต่าง ๆ ซึ่งจัดขึ้นโดย APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center ณ เมือง Antwerp ราชอาณาจักรเบลเยียม เช่น หลักสูตร Port Management, Port Logistics, Container Terminal Management, Smart Port Technologies, Port Business Development and Marketing เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน กทท. และเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้แนวคิดด้านการบริหารจัดการท่าเรือสมัยใหม่ รวมทั้งได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศซึ่งเป็นท่าเรือชั้นนำของโลก นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน กทท. ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมการสัมมนาจากท่าเรือต่าง ๆ อันจะทำให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไปได้อย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด
- ยังไม่เคยได้รับทุนการสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของ APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center VZW มาก่อน
- ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการพิจารณาทุนต่างประเทศ (กทท.)

ระยะเวลา 2 สัปดาห์

สถานที่ APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center เมือง Antwerp ราชอาณาจักรเบลเยียม

วิธีการประเมินผล รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนา ณ ต่างประเทศ (แบบ ฝบ.26)

แผนปฏิบัติการ :
โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
และ
ตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของ กทท.

แผนปฏิบัติการ : โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2568

ลำดับ งาน	ชื่อกิจกรรม	น้ำหนัก สะสม (%)	ปีงบประมาณ 2568											การติดตาม	
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
1.	การฝึกอบรมตามแผนเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Competency)	10												1.สรุป ประเมินผล 2.สรุปติดตามผล การฝึกอบรม	
	โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based)	(5)													
	การฝึกอบรม/สัมมนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	(5)													
2.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)	5												3.สรุป ประเมินผลความ คุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ROI	
3.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development Plan)	15												4.รายงานราย ไตรมาส	
	ปฐมนิเทศ (PAT Orientation)	(3)			1			1			1				
	พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	(3)				3									
	การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP)	(3)					3								
	ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)	(3)							3						
	ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program : MMP)	(3)								3					

ลำดับ งาน	ชื่อกิจกรรม	น้ำหนัก สะสม (%)	ปีงบประมาณ 2568												การติดตาม
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)	5													1.สรุป ประเมินผล 2.สรุปติดตามผล การฝึกอบรม 3.สรุป ประเมินผลความ คุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ROI 4.รายงานราย ไตรมาส
	การพัฒนาทักษะผู้บริหารก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Leadership Development Program : LDP)	(1.5)						1.5							
	การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)	(1.5)								1.5					
	การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง (Executive Strategic Management Program : ESMP)	(2)									2				
5.	การฝึกอบรมตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคลและแผนงานสำคัญของ กทท.	10													
	People Transformation	2													
	Skill Matching ตาม Global Trends	2													
	Growth Mindset/Unity/Ownership	2													
	การยกระดับ ความสามารถด้าน การเป็น HRBP และคุณวุฒิ วิชาชีพ ในกลุ่มพนักงาน HR	2													
	การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ	1													
	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	1													
6.	การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมายและมาตรฐานต่าง ๆ	5													
7.	การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ดิจิทัล (PORT 4.0)	5													
8.	การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)	10													

ลำดับ งาน	ชื่อกิจกรรม	น้ำหนัก สะสม (%)	ปีงบประมาณ 2568												การติดตาม
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
9.	โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training)	5													1.สรุป ประเมินผล
10	โครงการพัฒนาตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	10													
11	โครงการพัฒนาศักยภาพเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนตามเกณฑ์ Enabler	5													2.สรุปติดตามผล การฝึกอบรม
12	โครงการเฉพาะกิจ	5													
13	การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษายานนอกองค์กร	10													3.สรุป ประเมินผลความ คุ้มค่าในการ ฝึกอบรม ROI
															4.รายงานราย ไตรมาส

ตัวชี้วัดการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของ กทท.

ลำดับ	KPI	Output	Outcome
1	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการของแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ที่ กพบ. รับผิดชอบ	ร้อยละ 100	ผู้บริหาร/พนักงาน กทท. ได้รับการพัฒนาตามแผนแม่บททรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ผู้บริหาร/พนักงานสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตัวชี้วัดตามแผนวิสาหกิจ กทท.
2	ร้อยละการจัดหลักสูตรการพัฒนาผู้นำทุกระดับ	ร้อยละ 100	ผู้นำระดับต้น กลาง สูง ของ กทท. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจองค์กร
3	จำนวนชั่วโมงการพัฒนาผู้บริหาร/พนักงาน กทท. รายบุคคล	มากกว่าหรือเท่ากับ 6 ชั่วโมง	ผู้บริหาร/พนักงาน กทท. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจขององค์กรในอนาคต
4	ร้อยละคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ กพบ. ดำเนินการ	มากกว่าร้อยละ 80	ผู้บริหาร/พนักงาน กทท. มีความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาของ กพบ.
5	ร้อยละคะแนนการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติการหลังจากการฝึกอบรม	มากกว่าร้อยละ 80	ผู้บริหาร/พนักงาน กทท. ที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ สามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6	ร้อยละคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม กพบ.	มากกว่าร้อยละ 80	พนักงาน กพบ. ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนสำคัญในการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีให้กับพนักงาน กทท.

สรุปผลงานประจำปีงบประมาณ 2567
(ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567)

การจัดฝึกอบรมสำหรับพนักงาน กทท.โดยแบ่งออกเป็น

1. จัดการฝึกอบรมพนักงานภายใน กทท.	จำนวน	67	หลักสูตร
	จำนวน	94	ครั้ง
	จำนวน	17,567	คน
พนักงาน กทท.	จำนวน	17,557	คน
บุคคลภายนอก	จำนวน	44	คน
2. ส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ ภายนอก กทท.	จำนวน	869	คน
3. ส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	จำนวน	67	คน

การรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน

กพบ. ได้จัดให้มีการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงานใน กทท. ตามที่ได้รับการร้องขอจากสถาบันต่าง ๆ จำนวน 24 สถาบัน รวมนักเรียน นักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 57 คน

การให้บริการเช่าห้องฝึกอบรม/สัมมนา

ในปีงบประมาณ 2567 กพบ. ไม่มีการให้บริการ เช่าห้องฝึกอบรม/สัมมนา

โครงการให้บริการหลักสูตรพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่าเรือ ประจำปีงบประมาณ 2566

การฝึกอบรมหลักสูตร พื้นฐานการขับขี่ด้วยเครื่อง Simulator (Beginner Level) สำหรับพนักงาน บริษัท เจ้าพระยาท่าเรือสากล จำกัด จำนวน 7 คน และบริษัท สงขลาพอร์ต เซอร์วิส จำกัด จำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน ระหว่างวันที่ 8 - 19 กรกฎาคม 2567 ณ ศูนย์ฝึกอบรมขับขี่เครื่องมือทุ่นแรง (Simulator Center) ทกท.

ประมวลภาพการฝึกอบรมปีงบประมาณ 2567

การฝึกอบรมหลักสูตร

ผู้ตรวจติดตามภายใน การรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศ
(International Ship and Port Facility Security Code : ISPS Code)

ประจำปีงบประมาณ 2567



โครงการ

เสริมสร้างองค์ความรู้สู่การพัฒนาองค์กร ปีงบประมาณ 2567

ในวันศุกร์ที่ 30 สิงหาคม 2567



การฝึกอบรมหลักสูตร

เทคนิคการนำเสนอสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ 2567



การฝึกอบรมหลักสูตร

เทคนิคการเขียนหนังสือและการจกรายงานการประชุม รุ่นที่ 24



การฝึกอบรมหลักสูตร

พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operation development Program : ODP) รุ่นที่ 89



การฝึกซ้อมอบรมหลักสูตร

การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ รุ่นที่ 71-75



การฝึกอบรมหลักสูตร

ปฐมนิเทศ รุ่นที่ 98



การฝึกอบรมหลักสูตร

การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP) รุ่นที่ 6



โครงการ

พัฒนานักจัดเก็บองค์ความรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมของ กทท. (PAT DNA)



การฝึกอบรมหลักสูตร

ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP) รุ่นที่ 71



การฝึกอบรมหลักสูตร
การจัดจ้างที่ปรึกษา และราคากลางงานจ้างที่ปรึกษา รุ่นที่ 1



การฝึกอบรมหลักสูตร

การบริหารงานพัสดุให้มีความโปร่งใส ไร้ข้อกล่าวหา รุ่นที่ 6



การประชุม

ปิดงานตรวจสอบงานมอบหมายพิเศษจากผู้บริหารสูงสุด
งานกระบวนการรับชำระค่าภาระ ค่าบริการ ค่าธรรมเนียมฯ

