

แนวทางการพัฒนาสำหรับบุคลากรในกลุ่ม M 1 (Managerial 1)

ลักษณะบุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	ทักษะที่ควรเพิ่มเติม
M 1	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน/โครงการ 	70%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม M 1 เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ควรได้รับโอกาสในการหมุนเวียนงาน และได้รับการมอบหมายงานหรือโครงการที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ให้มีความหลากหลาย และสร้างประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้ โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม M1 อย่างน้อย 2-3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 เดือนหรืออาจมีการมอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนา/ส่งเสริม/ต่อยอดให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น และ สะสมประสบการณ์เพื่อการบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรม 	30%	<p>การฝึกอบรมบุคลากรกลุ่ม M1 ควรมุ่งเน้นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนา MQ ในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ● ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) ● ความสามารถในการคาดการณ์ (Future Orientation) 	

แนวทางการพัฒนาสำหรับบุคลากรในกลุ่ม M2 (Managerial 2)

ลักษณะบุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	ทักษะที่ควรเพิ่มเติม
M 2	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน/โครงการ 	70%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม M 2 เป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูง ควรได้รับโอกาสในการหมุนเวียนงาน และได้รับการมอบหมายงานหรือโครงการที่มีความท้าทาย เพื่อเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ให้มีความหลากหลาย และสร้างประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้ โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม M2 อย่างน้อย 2-3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 เดือนหรืออาจมีการมอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทักษะในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการสื่อสารวัตถุประสงค์ และการตีความปัญหา
	<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรม 	30%	<p>การฝึกอบรมบุคลากรกลุ่ม M2 ควรมุ่งเน้นกรณีศึกษาเพื่อพัฒนา MQ ในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ความฉลาดทางการบริหารจัดการอารมณ์ (Emotional Management Intelligence) ● ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Leadership Style) ● ความสามารถในการคาดการณ์ (Future Orientation) 	

แนวทางการพัฒนาสำหรับบุคลากรในกลุ่ม P 1 (People 1)

ลักษณะบุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	ทักษะที่ควรเพิ่มเติม
P 1	<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรม 	70%	<p>การฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่ม P1 ควรมุ่งเน้นการจัดทำกรณีศึกษาของ กระทบฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการอย่างเข้มข้น ในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการมองปัญหาจากหลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง อาทิ Design Thinking และ การใช้ข้อมูลเพื่อการพิจารณาปัญหาในรูปแบบต่างๆ ● เครื่องมือด้านการบริหารจัดการเพื่อการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และการแก้ปัญหาแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ ● การบริหารจัดการโดยเน้นการกำหนดเป้าหมาย และการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ● การสั่งการ/สอนงาน/บูรณาการข้อมูล เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลาและรวดเร็วแบบ 4.0 ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงานและนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน 	<p>การบริหารประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการจัดการ อาทิเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมีกระบวนการในการมองปัญหาจากหลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง ● การมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ● การกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน ตลอดจนการสั่งการ/ สอนงาน/ บูรณาการข้อมูลเพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงาน และนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน
	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน / โครงการ 	30%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม P1 ควรได้รับการฝึกอบรมก่อนการหมุนเวียนงาน หรือได้รับมอบหมายโครงการ ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้ โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม P1 อย่างน้อย 2-3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 เดือน หรืออาจมีการมอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน 	

แนวทางการพัฒนาสำหรับบุคลากรในกลุ่ม P 2 (People 2)

ลักษณะบุคลากร	เครื่องมือในการพัฒนา	% การเรียนรู้	วิธีการเรียนรู้	ทักษะที่ควรเพิ่มเติม
P2	<ul style="list-style-type: none"> ● การฝึกอบรม 	70%	<p>การฝึกอบรมของบุคลากรกลุ่ม P2 ควรมุ่งเน้นการจัดทำกรณีศึกษาของ กระทบฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการอย่างเข้มข้น ในด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กระบวนการมองปัญหาจากหลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง อาทิ Design Thinking และ การใช้ข้อมูลเพื่อการพิจารณาปัญหาในรูปแบบต่างๆ ● เครื่องมือด้านการบริหารจัดการเพื่อการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และการแก้ปัญหาแบบเน้นผลสัมฤทธิ์ ● การบริหารจัดการโดยเน้นการกำหนดเป้าหมาย และการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและบูรณาการ ● การสั่งการ/สอนงาน/บูรณาการข้อมูล เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลาและรวดเร็วแบบ 4.0 ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงานและนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน 	<p>การบริหารประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการ อาทิเช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การมีกระบวนการในการมองปัญหาจากหลากหลายมิติ และหลากหลายมุมมอง ● การมีแนวคิดในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ● การกำหนดเป้าหมายการแก้ปัญหาที่มีความชัดเจน ตลอดจนการสั่งการ/ สอนงาน/ บูรณาการข้อมูลเพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงประเด็น ทันเวลา และรวดเร็ว ● การวิเคราะห์ผู้ร่วมงาน ทีมงาน และนำจุดแข็ง และข้อจำกัดมาออกแบบวิธีการทำงาน และบริหารงาน ● การสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสื่อสาร วัตถุประสงค์ และการตีความปัญหา
	<ul style="list-style-type: none"> ● การหมุนเวียนงาน ● การมอบหมายงาน / โครงการ 	30%	<ul style="list-style-type: none"> ● กลุ่ม P2 ควรได้รับการฝึกอบรมก่อนการหมุนเวียนงาน หรือได้รับมอบหมายโครงการ ● การหมุนเวียนงานสามารถทำได้ โดยการหมุนเวียนบุคลากรในกลุ่ม P2 อย่างน้อย 2-3 ครั้ง ครั้งละ 2-3 เดือน หรืออาจมีการมอบหมายให้ทำโครงการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เช่นกัน 	
