



โครงการฝึกอบรม/สัมมนา ประจำปีงบประมาณ 2564 ANNUAL TRAINING PROGRAM, FISCAL YEAR 2021



กองพัฒนาบุคคล
ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
การทำเรือแห่งประเทศไทย
www.port.co.th



คำนำ

ด้วยวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย “มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก ด้วยการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในปี ๒๕๗๓ พร้อมภารกิจการพัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐานท่าเรือให้มีมาตรฐานระดับโลก (World Class Port) / พัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนถ่ายรูปแบบการขนส่ง (Intermodal Transport) / พัฒนาการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ในเชิงธุรกิจเพื่อให้อาจสามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ได้รับผลตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม / พัฒนางองค์กรให้มีสมรรถนะสูง และสร้างความนิยมและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนโดยรอบการท่าเรือฯ ซึ่งมีท่าเรือหลักภายใต้การบริหารจัดการและควบคุมดูแล จำนวน ๕ แห่ง คือ ท่าเรือกรุงเทพ ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือระนอง ท่าเรือพาณิชย์เชียงแสน และท่าเรือเชียงของ ซึ่งมีความสามารถพิเศษขององค์กรในการบริหารจัดการท่าเทียบเรือสินค้าและตู้สินค้า มีความชำนาญในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการท่าเรือและความสามารถในการสำรวจ ชูตลอก และบำรุงรักษาร่องน้ำทางเดินเรือ นั้น

การดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ดังกล่าว การท่าเรือฯ จำเป็นต้องเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เพื่อให้อาจสามารถบริหารจัดการท่าเรือมาตรฐานระดับโลก (World Class Port) ด้วยการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ การบริการ จัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงระหว่างขนส่งทางน้ำกับระบบขนส่งรูปแบบอื่น ๆ อย่างไร้รอยต่อ (Seamless Transport) การบริหารงานขององค์กรในเชิงธุรกิจและความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย รวมถึงการเปลี่ยนแปลง Technology Disruption เพื่อรองรับระบบงานที่ทันสมัย เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารธุรกิจเดิมและระบบนิเวศธุรกิจยุคใหม่ (Business Ecosystem) สามารถขยายธุรกิจการลงทุน การหาพันธมิตรร่วมทุน รวมถึงการบริหารและพัฒนาสินทรัพย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีภารกิจหลักในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการกิจและก้าวทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงได้วางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกด้านด้วยการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ คัดสรรวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน กทท. และจากสถาบันภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่รองรับการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ (Competency Based) ของพนักงานทุกระดับ รวมถึงการจัดส่งพนักงานไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ประชุม และดูงานภายนอก กทท. ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาช่วยเหลือสังคมด้วยการจัดโครงการความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคมส่วนรวม โดยดำเนินการฝึกอบรม/ สัมมนาให้แก่หน่วยงานและบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและยกระดับองค์กรให้มุ่งสู่ระดับมาตรฐานต่อไป

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
การท่าเรือแห่งประเทศไทย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
โครงการฝึกอบรม/สัมมนา กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
การทำเรือแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔	
๑. การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House Training)	
๑.๑ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	๓
- ปฐมนิเทศ (PAT Orientation)	๖
- โครงการเพิ่มศักยภาพ เสริมสร้างทักษะเพื่อพัฒนาสุขภาพ กาย ใจ (ปัจฉิมนิเทศ)	๗
- การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	๙
- โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based)	๑๐
• โครงการประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency)	
• โครงการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	
• โครงการประเมินสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)	
๑.๒ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีความรู้สูง (Talent Development Plan)	๑๑
- โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๑๒
- ธุรกิจการบริหารท่าเรืออัจฉริยะ (Smart Port Business)	
- ธุรกิจโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Business)	
- ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ (Real Estate Management)	
๑.๓ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development)	๑๓
๑.๓.๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	๑๔
- พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	๑๕
- การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program : PMP)	๑๖
- ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program : SMP)	๑๗
- ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program : MMP)	๑๘
- การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง	๑๙
- การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulation)	๒๐
- การฝึกปฏิบัติงานปั่นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้า	๒๑
- การฝึกขับรถยกตู้สินค้า	๒๒
๑.๓.๒ หลักสูตรตามลักษณะงาน	๒๓
- การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๒๔
- ความรู้พื้นฐานด้านการขุดลอกร่องน้ำ	๒๕
- Train the Trainer	๒๖
- เทคนิคการเขียนหนังสือและการจดรายงานประชุม	๒๗
- ลับ...ต้องรู้ (กระบวนการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล)	๒๘
- เทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ	๒๙
- เทคนิคการสอนงาน	๓๐

เรื่อง

หน้า

๑.๔ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)	๓๑
- การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)	๓๓
- การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง (Executive Strategic Management Program : ESMP)	๓๔
- การบริหารการเงินเชิงกลยุทธ์	๓๕
- การตลาดในยุคดิจิทัล	๓๖
- การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)	๓๗
๑.๕ การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ	๓๘
- การบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)	๔๐
- Port Management & Operations (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	๔๒
- Branding building and Rebranding Strategies	๔๓
- Marketing Excellence for Logistics Industry	๔๔
- โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท	๔๕
- การจัดการสินค้าอันตราย	๔๖
- การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย	๔๗
- การดับเพลิงขั้นต้น	๔๘
- การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ	๔๙
๑.๖ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (PORT ๔.๐)	๕๑
- การพัฒนาทักษะในการใช้ IT	๕๓
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอสำหรับผู้บริหาร	๕๔
- ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)	๕๕
- IT Security Awareness Program	๕๖
- ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	๕๗
- การใช้งาน IPAD ด้านงานเอกสารที่รองรับระบบ e-Meeting ของ กทท.	๕๘
๑.๗ การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)	๕๙
- บทบาท หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการพื้นที่ (Local Facilitator) และการกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงาน เพื่อบรรจุเป้าหมายขององค์กร	๖๒
- การพัฒนาการจัดเก็บกระบวนการที่เป็นเลิศจากตัวชี้วัดขององค์กร และการประเมินระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Assessment : KMA)	๖๔
- การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และเชิดชูเกียรติ ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท.	๖๕
- การประกวดหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้ยอดเยี่ยม (KM Award)	๖๖

๑.๘ โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training)	๖๗
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๖๙
- การสอนงาน (Coaching)	๗๐
- การฝึกอบรมในงาน (On The Job Training : OJT)	๗๑
๑.๙ โครงการเฉพาะกิจ	๗๒
- การจัดฝึกอบรมตามความจำเป็น/ความต้องการของหน่วยงานภายใน กทท. (โครงการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับธุรกิจใหม่)	
- การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ กทท.	
- การจัดฝึกอบรมและการให้ความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	
๒. การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร	๗๔
● หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ภายในประเทศ	๗๗
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)	๗๘
- Leadership Succession Program (LSP)	๗๙
- นักยุทธศาสตร์	๘๐
- นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)	๘๑
- นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)	๘๒
- นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)	๘๓
- การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)	๘๔
- ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)	๘๕
● หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ	๘๖
- โครงการศึกษาระดับปริญญาโทด้านกิจการทางทะเล (Maritime Affairs)	๘๗
- โครงการสัมมนาในหลักสูตรของ APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center	๘๘
สรุปผลงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๘๙
ประมวลภาพการฝึกอบรมปีงบประมาณ ๒๕๖๓	๙๐
หมายเหตุ	
• ระยะเวลา และหัวข้อวิชาอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม	

โครงการฝึกอบรม/สัมมนา
กองพัฒนาบุคคลฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑๑๑๑๑๑๑๑

๑. หลักการและเหตุผล

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (กพบ. ฝบ.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรของ กทท. ให้มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอรองรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม/บรรยายพิเศษ/ศึกษาและดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองจากองค์ประกอบภายในสู่ภายนอก (InsideOutDevelopmentApproach) ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิดค้นนวัตกรรมเชิงใจ และอุปนิสัยเป็นการพัฒนาเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดความเชื่อรู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับการที่ กทท. ต้องประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลองค์กรของกระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

จากการที่รัฐบาลได้ประกาศร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งในข้อที่ ๗.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการที่การทำเรือแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการจัดทำแผนวิสาหกิจการทำเรือแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๖) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก ด้วยการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในปี ๒๕๗๓” ในแผนดังกล่าวได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันความเปลี่ยนแปลง จากการปรับเปลี่ยนดังกล่าว ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการจัดทำแผนแม่บททรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี และได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของการท่าเรือฯ ระยะ ๕ ปี เพื่อรองรับแผนวิสาหกิจโดยคำนึงถึงนโยบายรัฐบาลที่ต้องการผลักดันให้เป็น Thailand ๔.๐ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมรองรับการเติบโตและการแข่งขันของธุรกิจการขนส่งทางน้ำและโลจิสติกส์ ที่จะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล(Digital) ในอนาคต

ทั้งนี้ กองพัฒนาบุคคล ได้วางแผนการดำเนินงานด้านระบบสมรรถนะ (Competency Based) โดยจะดำเนินการประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) และสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional competency) พร้อมนำข้อมูลที่ได้จากการประเมิน(Competency Gap) มาพัฒนาสมรรถนะให้แก่พนักงานด้วยวิธี Classroom / Non - classroom และนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล(Individual DevelopmentPlan : IDP) เพื่อยกระดับการเรียนรู้ของบุคคลไปสู่การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีการวางแผนการพัฒนาความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ภาษาอังกฤษ และการให้ความรู้ในหัวข้อที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน การดำรงชีวิต เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

/๒. วัตถุประสงค์ ...

๒. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพทั้งในรูปแบบClassroom และ Non-Classroom
- ๒.๒ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถรองรับการบริหารเชิงธุรกิจ/ การจัดตั้งบริษัทในเครือของ กทท. และการปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต
- ๒.๓ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในทุกระดับ
- ๒.๔ เพื่อทบทวนการจัดทำระบบสมรรถนะของ กทท.(Competency Based) ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒.๕ เพื่อประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๓. โครงการฝึกอบรม/สัมมนาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๓.๑ การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House Training)

- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan)
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development)
 - หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
 - หลักสูตรตามลักษณะงาน
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)
- การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่างๆ
- การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (PORT ๔.๐)
- การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management : KM)
- โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training)
- โครงการเฉพาะกิจ

๓.๒ การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ภายนอกองค์กร

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

๑. การฝึกอบรมภายใน กทท. (In-House training)
๑.๑ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล
(Individual Development Plan)

การฝึกอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทางด้านคุณภาพของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้แก่ ระดับความรู้ความสามารถที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และทักษะในการปฏิบัติงานกพบ.มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตลอดช่วงอายุของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลัก(Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) รวมถึงแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มีการสะสมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญา และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งช่วงปลายของการปฏิบัติงานที่บุคลากรบางส่วนจะต้องเกษียณอายุ กทม.ได้ตระหนักถึงคุณค่าที่ดีที่ผ่านมาจึงได้จัดให้บุคลากรผู้ทรงคุณค่าเหล่านั้น ได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการเงิน การดูแลสุขภาพและข้อกฎหมายในการทำนิติกรรมต่างๆรวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน เป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ได้ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดมา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานให้ก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ
๒. เสริมสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกัน ให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมาย และแผนงานขององค์กร
๓. เพิ่มพูนศักยภาพให้พร้อมที่จะรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต่อไป
๔. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการประสานงานต่อไปในอนาคต

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	ปฐมนิเทศ(PAT Orientation)	พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่
๒.	โครงการเพิ่มศักยภาพ เสริมสร้างทักษะเพื่อพัฒนาสุขภาพกาย ใจ (ปัจฉิมนิเทศ)	พนักงานที่มีอายุ ๕๘ ปี หรือ ๕๙ ปี (ที่มีอายุงานเหลือ ๑ ปีขึ้นไป)
๓.	การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง
๔.	โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based) • โครงการประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency) • โครงการประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) • โครงการประเมินสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)	พนักงาน กทท.

หลักสูตรปฐมนิเทศ(PAT Orientation)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการด้านการรับ-ส่งสินค้าทางเรือ ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ทักษะ ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นเทคนิคเฉพาะงาน ดังนั้นบุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในกทท. ทุกหน่วยงาน จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการดำเนินงาน โครงสร้างขององค์กร แนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งงาน การปฏิบัติตามระบบมาตรฐานต่างๆ ที่มีผลบังคับใช้ในกทท. วัฒนธรรมองค์กร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สายความก้าวหน้าของงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร ปฐมนิเทศ สำหรับพนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการของ กทท. เรียนรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและทราบถึงบทบาทหน้าที่ในองค์กร ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์และทัศนคติที่ดีระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การประสานงานที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.
- ๒.ทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๓.เกิดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานกทท.
- ๔.เสริมสร้างความสามัคคีและทัศนคติที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

จำนวน

๕๐คน

ระยะเวลา

๑๐วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอกกทท.

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
 - Pre-test/Post-test
๒. Non -Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ/ทำกิจกรรม
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โครงการเพิ่มศักยภาพ เสริมสร้างทักษะเพื่อพัฒนาสุขภาพ กาย ใจ (ปัจฉิมนิเทศ)

หลักการและเหตุผล

การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก และถือว่าการบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะสูงขึ้น เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีอายุสูงขึ้น ในช่วงวัย ๕๕ ปีกำลังจะพ้น จากการทำงาน หรือพ้นสภาพของการเป็นพนักงาน ล้วนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถและมากด้วยประสบการณ์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า พร้อมทั้งได้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายตลอดระยะเวลาในการทำงาน สามารถนำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย ปลายทางหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การที่จะพ้นสภาพการเป็นพนักงาน เป็นสภาวะการณ์สำคัญครั้งหนึ่งในชีวิตของบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำ เป็นช่วงเวลาที่จะมีการเปลี่ยนแปลงหลายๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งวิถีการดำเนินชีวิต อาจเปลี่ยนแปลงไป มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนจัดรูปแบบชีวิตให้มีความสอดคล้องกับวิถีที่เป็นอยู่ อย่างมีความสุข ได้ทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ ผ่อนคลายกับงานอดิเรกที่ปรารถนา ใช้ชีวิตในสังคมด้วยพลังใจที่เต็มเปี่ยม ดังนั้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมปรับเปลี่ยนความรู้ และหลักแนวคิดต่างๆ เพื่อใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ที่จะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับปรับใช้ในการดำเนินชีวิตหลังพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลเอาใจใส่ และเป็นการตอบแทน บุคลากรกลุ่มนี้ ที่ได้ทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา อย่างเต็มกำลังความสามารถตลอดช่วงชีวิตในการทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้มีพลังในการดำรงชีวิตต่อไป อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ชุมชน และสังคม ขณะเดียวกันเพื่อให้พนักงานที่จะเกษียณอายุได้ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และการดำรงชีวิต รวมทั้งได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับปรับใช้ในการดำเนินชีวิต หลังจากเกษียณอายุงาน เป็นการลดภาระหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร กทท. จึงควรเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ บุคลากรกลุ่มนี้ด้วยการเสริมสร้างคุณภาพและเพิ่มคุณค่าของชีวิต เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้พนักงานผู้เข้าร่วมโครงการ

๑. ได้รับความรู้ ความเข้าใจเรื่องการดำเนินชีวิตหลังจากการพ้นสภาพการเป็นพนักงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับ
๒. ทราบถึงข้อมูลหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ
๓. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาระหว่างกัน
๔. กทท. ได้จัดเก็บองค์ความรู้ที่ติดตัว (Tacit Knowledge) จากพนักงานกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่มีอายุ ๕๕ ปี หรือ ๕๙ ปี (ที่มีอายุงานเหลือ ๑ ปีขึ้นไป)

จำนวน

๑๓๔ คน

ระยะเวลา	๗ วันทำการ - ภาคทฤษฎี (จำนวน ๒ วันทำการ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.) - การศึกษาดูงานหน่วยงานด้านผู้สูงอายุ ณ ต่างประเทศ (จำนวน ๕ วัน ๓ คืน)
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และ ณ ประเทศในกลุ่มอาเซียน หรือ อาเซียนบวกสาม
วิธีการพัฒนา	๑. Classroom - ฟังการบรรยาย ๒. Non - Classroom - ศึกษาดูงาน
วิธีการประเมินผล	วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โครงการการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

หลักการและเหตุผล

ในยุคที่รัฐบาลไทยได้ประกาศนโยบายการเป็นรัฐบาลดิจิทัลและมุ่งสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งจะเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนของประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาคนซึ่งเป็นแรงงานในการขับเคลื่อน โดยพัฒนาจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ทั้งนี้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศมีความจำเป็นอย่างต่อเนื่องต่อการพัฒนา ดังกล่าว เพราะในปัจจุบันการติดต่อสื่อสารของบุคคลหรือองค์กรไม่ว่าจะเป็นการพบปะเจรจาธุรกิจการค้า การลงทุน และการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรระหว่างประเทศต่างๆ จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษ จีน หรือญี่ปุ่น ซึ่งเป็นภาษาที่เป็นสากลในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันการจะเป็นองค์กรที่ทันสมัยมีการสนองต่อนโยบายของรัฐบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถสื่อสารในภาษาต่างๆ ได้ในระดับพื้นฐานซึ่งหากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานของตนได้เป็นอย่างดีแต่ไม่มีทักษะการพูดเพื่อติดต่อสื่อสารได้ จะกลายเป็นข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสผิดพลาด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการดำเนินงานของกทท.

กทท. ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจึงได้พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของบุคลากร ในการใช้ภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน ทั้งในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติงาน เหตุการณ์สำคัญต่างๆ และมีความสามารถในการต่อยอดความรู้และทักษะทางด้านภาษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านระบบ Online หรือ e-Learning เพื่อให้ผู้อบรมสามารถบริหารเวลาในการเข้าเรียนได้อย่างสะดวก รวมทั้งมีโครงการส่งเสริมให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้พื้นฐานของภาษาต่างๆ ของประเทศในอาเซียนและทวีปเอเชียที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

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

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง

จำนวน

กำหนดในภายหลัง

ระยะเวลา

กำหนดในภายหลัง

วิธีการพัฒนา

e-Learning

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

โครงการดำเนินงานเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ (Competency Based)

หลักการและเหตุผล

ระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) คือ กลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งการที่นำระบบสมรรถนะมาใช้ในหลายกระบวนการทั้งการสรรหา การประเมินผลงานทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรหรือจำแนกบุคลากรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น ช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้รับรู้ตำแหน่งหน้าที่งานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นต้องใช้สมรรถนะใดเป็นหลักโดยระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) แบ่งออกเป็น ๓ สมรรถนะด้วยกัน คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบจัดทำระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) ของ กทท. จึงได้ดำเนินการทบทวนและกำหนดสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต สามารถกำหนดสมรรถนะให้กับพนักงาน กทท. ได้อย่างถูกต้อง รวมถึงทราบช่องว่างสมรรถนะรายบุคคล (Competency Gap) เพื่อกำหนดแผนพัฒนารายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพที่ยั่งยืนภายใต้การควบคุมดูแลของ ดร. เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค วิทยากรที่ปรึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

๑. เข้าใจในระบบสมรรถนะ (Competency Based Model) ของ กทท. รวมทั้งประโยชน์ที่นำมาใช้
๒. เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์และประเมินผลระบบสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)
๓. เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการประเมินสมรรถนะหลักผ่านระบบ Online

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงาน กทท.
จำนวน	พนักงาน กทท. ทั้งหมด
ระยะเวลา	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
วิธีการพัฒนา	Classroom / Non-Classroom

๑.๒ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้มีความรู้ (Talent Development Plan)

โครงการบริหารและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (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 (๒๐๐๑, The War of Talent) ได้ให้นิยามคำว่า ผู้มีศักยภาพสูง (Talent) คือบุคลากรที่มีความสำคัญต่องาน ซึ่งมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่แหลมคม มีความสามารถ เป็นผู้นำ มีทักษะในการสื่อสาร มีความสามารถในการจูงใจ และแนะนำผู้อื่น มีสัญชาตญาณของความเป็นเจ้าของกิจการ มีทักษะในงานที่ทำและมีความสามารถที่จะมุ่งมั่นทำงานจนแล้วเสร็จ

ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent People) จึงถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลประกอบการขององค์กรดีขึ้น องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มสนใจและให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพราะองค์กรใดสามารถสร้างคนเก่งและเปิดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงาน และสร้างเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง (Talent) จึงจัดทำแผนพัฒนาฯ เพื่อเป็นการเตรียมทรัพยากรบุคคลกลุ่มดังกล่าวให้มีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล และเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินธุรกิจใหม่ๆ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง โดยการสรรหาพนักงานที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. จัดทำแนวทางการกำหนดหลักสูตรและวิธีการพัฒนานักงานผู้มีศักยภาพสูง
๓. เพื่อพัฒนาและบริหารพนักงานผู้มีศักยภาพสูงของ กทท. เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของ กทท. ในอนาคต

หลักสูตร

๑. ธุรกิจการบริหารท่าเรืออัจฉริยะ (Smart Port Business)
๒. ธุรกิจโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Business)
๓. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์ (Real Estate Management)

หมายเหตุ: ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ กทท. จะดำเนินการทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑.๓ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน (Career Development)

๑.๓.๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

๑.๓.๑ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

หลักการและเหตุผล

องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือระดับกลาง ซึ่งมีความสำคัญในลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป องค์กรหลายแห่งประสบกับปัญหาเรื่องการเลื่อนตำแหน่งพนักงานเร็วเกินไป และไม่มี การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานก่อนล่วงหน้า ทำให้เกิดปัญหาในหลายๆ ด้าน ดังนั้นถ้าบุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพ เสริมทักษะหรือความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

กองพัฒนาบุคคล จึงตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานในอนาคต โดยมีการเตรียมความพร้อมให้พนักงานก่อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงาน การบริหารคน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสอนงาน การสร้างทีมงาน การประเมินผลงาน เมื่อดำเนินการพัฒนาแล้ว จะทำให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.ตระหนักถึงความสำคัญของตำแหน่งหัวหน้างานที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร
- ๒.เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของงานอันมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับของผู้ร่วมงาน
๓. มีหลักเกณฑ์และหลักปฏิบัติเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาทักษะและความสามารถของหัวหน้างานให้เกิดประสิทธิภาพ

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	พัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)	พนักงานระดับ ๒ - ๕
๒.	การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program: PMP)	พนักงานระดับ ๖
๓.	ก้าวสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program: SMP)	พนักงานระดับ ๘ - ๙
๔.	ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program: MMP)	พนักงานระดับ ๑๐ - ๑๑
๕.	การฝึกพนักงานขับเคลื่อนเครื่องมือนุ่นแรง	พนักงานระดับ ๒ - ๕ หรือ พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ๕
๖.	การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulation)	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ ๕ หรือ ๖
๗.	การฝึกปฏิบัติงานปั่นจักรยานคู่สินค้าน้ำท่า และรถคานเคลื่อนที่ยกคู่สินค้าน้ำท่า	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ ๕ หรือ ๖ จาก กตส. ๑ และ กตส. ๒
๘.	การฝึกขับรถยกคู่สินค้าน้ำท่า	พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงระดับ ๕

หลักสูตรพัฒนาการปฏิบัติงาน (Operations Development Program : ODP)

หลักการและเหตุผล

ทุนมนุษย์(HumanCapital) หรือการลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความเสี่ยงน้อยแต่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเพราะบุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภทการที่บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะ(Competency) ที่เหมาะสมสามารถใช้ความรู้และทักษะมาปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามตำแหน่งงานนั้น ต้องมีการพัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถคือการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ด้วยการมุ่งพัฒนาพร้อมสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร(Key Success Factor)

กองพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร พัฒนาการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานระดับ ๒ - ๕ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ วิชาการสาขาต่างๆ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ศิลปะการพูด การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตการทำงานที่ดีให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีพลังในการทำงาน (Empowerment) พร้อมทั้งจะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ๒.สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. เพิ่มพูนศักยภาพให้พร้อมที่จะรับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต่อไป
- ๔.แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ ๒- ๕

จำนวน

๓๐ คน

ระยะเวลา

๑๓ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรมกองพัฒนาศักยภาพ และสถานที่ภายนอก กทพ.

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การบริหารเบื้องต้น (Preliminary Management Program: PMP)

หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่สูงขึ้น กทม. จึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงสุดในองค์กร บุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อให้มีสมรรถนะตรงตาม ที่องค์กรกำหนด สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้ บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เหมือนกันทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ความโปร่งใส การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความเป็นเลิศในการให้บริการ และความร่วมแรงร่วมใจ โดยเฉพาะความร่วมแรง ร่วมใจนั้น นับว่ามีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะหัวใจของความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความร่วมแรงร่วมใจของทุกคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ และพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาดังกล่าว จึงได้จัดหลักสูตร การบริหารเบื้องต้น สำหรับพนักงานระดับ ๖ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์กร
๒. สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพที่มีต่อทั้งตนเอง ทีมงาน และองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ ๖

จำนวน

๓๐ คน

ระยะเวลา

๑๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และสถานที่ภายนอก กทม.

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรก้าสู่ผู้บริหาร (Supervisor Management Program: SMP)

หลักการและเหตุผล

ในการบริหารองค์กร ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในทุกๆ ด้าน เพื่อให้มีความพร้อมต่อการแข่งขันและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งความรู้ความสามารถของมนุษย์เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล หากบุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสสะสมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จต่อตนเองและองค์กรได้ทั้งนี้ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสำเร็จของบุคคล และความสำเร็จของบุคคลขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาด้านนี้นั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเองเพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะต้องแข่งขัน เพราะเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเสมอ คนที่มีการพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องมักจะมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจอยู่เสมอไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.สร้างเสริมความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๒.สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.เพิ่มพูนศักยภาพให้มีความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๔.แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ๘-๙

จำนวน

๓๐คน

ระยะเวลา

๑๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรมกองพัฒนามุขและสถานที่ภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

- ๑.Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program: MMP)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานหลักด้านการขนส่งทางน้ำ ได้พัฒนาระบบโลจิสติกส์ในภาพรวมเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลให้การแข่งขันมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำให้การทำเรือต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ในด้านต่างๆ ให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากการพัฒนาในการดำเนินงานด้านต่างๆ บุคลากรในระดับผู้บริหารระดับกลางก็เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ พนักงานในระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลาง เปรียบเสมือนคนกลางในการเชื่อมโยงนโยบายองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดไปสู่บุคลากรผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บริหารระดับกลางจึงต้องแสวงหาวิธีที่เหมาะสมในการบูรณาการนโยบายการมอบหมายงาน การควบคุมงาน และการติดตามงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดในการบริหารธุรกิจและการบริหารการขนส่ง
๒. เข้าใจบทบาทของการเป็นผู้นำรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
๓. ได้มีประสบการณ์ในการศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นการเปิดโลกทัศน์ในธุรกิจการขนส่งสินค้าทางเรือ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานที่ได้รับผิดชอบได้
๔. เพิ่มมุมมองและแนวคิดในการบริหารทุนมนุษย์ การบริหารทีมงาน รวมทั้งได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวคิด และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับ ๑๐ - ๑๑ ที่มีผลการวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ Level A ๒ ขึ้นไป จากเกณฑ์การวัดระดับจากสถาบัน Speexx

จำนวน

๓๒ คน

ระยะเวลา

๑๐ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรมกองพัฒนาบุคคล/ ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง

หลักการและเหตุผล

ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกำหนด แต่ปัจจัยหนึ่งคือการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการขนส่งสินค้าเข้า - ออกประเทศเพื่อทำการค้ากับตลาดโลกใช้การขนส่งทางน้ำโดยผ่านท่าเรือถึงร้อยละ ๙๐ การท่าเรือแห่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงบทบาทของการพัฒนาท่าเรือให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการขนส่งดังกล่าว โดยการจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆที่ทันสมัยเพื่อให้บริการขนส่ง ขนถ่ายสินค้าแก่ผู้ใช้บริการ การให้บริการจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น นอกจากการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูงแล้ว ผู้ใช้เครื่องมือทุ่นแรงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆอย่างถูกต้อง จึงจะทำให้การบริการมีประสิทธิภาพสูงและผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการยกระดับท่าเรือตามมาตรฐานสากล อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานของเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆ
๒. เพิ่มพูนทักษะการใช้เครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆ อย่างถูกต้อง
๓. ปฏิบัติงานขนส่งขนถ่ายสินค้าเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว
๔. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไปในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานระดับ ๒ - ๕ ที่มีคุณสมบัติตามที่ ผบ. กำหนด หรือ พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ๕
จำนวน	๓๕ คน
ระยะเวลา	๑๔ วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และพื้นที่ฝึกปฏิบัติของ ทกท.
วิธีการพัฒนา	๑. Classroom - ฟังการบรรยาย ๒. Non - Classroom - ฝึกภาคปฏิบัติ
วิธีการประเมินผล	• วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม • วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การฝึกขับใช้เครื่องมือทุ่นแรงด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulation)

หลักการและเหตุผล

ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยมีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกำหนด แต่ปัจจัยหลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือการค้ากับต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการค้าระหว่างประเทศจะต้องอาศัยการขนส่งสินค้าเข้า-ออกประเทศ เพื่อทำการค้ากับตลาดโลก ในปัจจุบันการทำการค้าระหว่างประเทศใช้การขนส่งทางน้ำโดยผ่านท่าเรือถึงร้อยละ ๙๐ และด้วยเหตุนี้ การท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงตระหนักถึงบทบาทของการพัฒนาท่าเรือให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการขนส่งทางน้ำ โดยการจัดหาเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆ ที่ทันสมัยเพื่อให้บริการขนส่งสินค้าแก่ผู้ใช้บริการนอกจากการให้บริการจะมีประสิทธิภาพและการใช้เครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยแล้วอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้ใช้เครื่องมือทุ่นแรง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการใช้งานเครื่องมือทุ่นแรงชนิดต่างๆ อย่างถูกต้องแม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพจึงจะทำให้การบริการในการขนส่งมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการยกระดับท่าเรือของการท่าเรือแห่งประเทศไทยให้ได้มาตรฐานสากลอันจะนำไปสู่การพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรวมต่อไป

กองพัฒนาบุคคล ได้พิจารณาถึงความจำเป็นดังกล่าวจึงได้จัดให้พนักงานได้ฝึกขับเครื่องมือทุ่นแรงประเภท RMG (Rail Mounted Shore Side Gantry Crane) และ RTG (Rubber Tyred Gantry Crane) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงของการท่าเรือแห่งประเทศไทย ด้วยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator) เช่น ระบบการทำงานของปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้าลา ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานขนส่งสินค้าได้รับความสะดวก รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ และส่งเสริมให้การท่าเรือแห่งประเทศไทยเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เพิ่มพูนความรู้ และทักษะการขับใช้เกี่ยวกับปั้นจั่นยกตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยกตู้สินค้าโดยเครื่องจำลองการฝึก (Simulator)
๒. เตรียมความพร้อมพนักงานรุ่นใหม่ ให้สามารถทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุราชการในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

จำนวน

สถานที่

ระยะเวลา

วิธีการฝึกอบรม

พนักงานเครื่องมือทุ่นแรงที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การฝึกพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรง

๑๖ คน

ภาควิชาการและภาคปฏิบัติการ

ณ ศูนย์ฝึกอบรมขับใช้เครื่องมือทุ่นแรง (Simulator Center) ทกท.

๑๕ วันทำการ

๑. Classroom

- ฟังการบรรยาย
- ทดสอบภาควิชาการ

๒. Non - Classroom

- ฝึกปฏิบัติ
- ทดสอบภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกปฏิบัติงานป้อนยักตู้สินค้าหน้าท่าและรถคานเคลื่อนที่ยักตู้สินค้า

หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ปั่นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๖๖ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ ปั่นจั่น ผ่านการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว และต้องจัดให้มีการอบรมหรือทบทวนการทำงาน เกี่ยวกับป้อนจั่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติ หน้าที่ผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ปั่นจั่น และการอบรมทบทวน การทำงานเกี่ยวกับปั่นจั่น พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับป้อนจั่น ผู้ยึดเกาะวัสดุ หรือผู้ควบคุมการใช้ปั่นจั่น และการอบรมทบทวนการทำงานเกี่ยวกับ ปั่นจั่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ หลักสูตรการฝึกอบรมและวิทยากรฝึกอบรมที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ได้เรียนรู้เกี่ยวกับระบบการทำงานและการใช้ป้อนยักตู้สินค้าหน้าท่า/รถคานเคลื่อนที่ยักตู้สินค้า
๒. ทราบเกี่ยวกับการให้บริการยกขนตู้สินค้าด้วยความรวดเร็วได้มาตรฐานและ มีความปลอดภัย
๓. เตรียมพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ทดแทนพนักงานที่จะเกษียณอายุ

กลุ่มเป้าหมาย

ดำรงตำแหน่ง พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ระดับ ๕, ๖ ที่ปฏิบัติหน้าที่ขับใช้รถหัวลากพ่วงตู้ สินค้าประจำแผนกเครื่องมือทุ่นแรง กตส.๑ และ กตส.๒ ในปัจจุบัน

จำนวน

๑๖ คน

ระยะเวลา

๒๒ วันทำการ

สถานที่

- ภาควิชาการ
 - ณ ศูนย์ฝึกอบรมขับใช้เครื่องมือทุ่นแรง (Simulator Center) ทกท.
 - ณ ห้องฝึกอบรม ฟทส.
- ภาคปฏิบัติ ณ กองท่าบริการตู้สินค้า ๑ และกองท่าบริการตู้สินค้า ๒

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกซ้อมรถยกตู้สินค้า

หลักการและเหตุผล

การให้บริการของท่าเรือกรุงเทพนั้นนอกจากบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับเรือแล้วการให้บริการขนถ่ายสินค้านับเป็นหัวใจสำคัญโดยเฉพาะการให้บริการยกขนตู้สินค้าซึ่งนอกจากมีเครื่องมือทุ่นแรงที่ทันสมัยและเพียงพอแล้วพนักงานขับเครื่องมือทุ่นแรงก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งแม้เครื่องมือจะมีมากมายและทันสมัยเพียงใดหากขาดพนักงานหรือพนักงานไม่มีความพร้อมก็จะมีผลเสียต่อการให้บริการและภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กรดังนั้นจึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้เครื่องมือทุ่นแรงได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้งานบริการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความรู้ ความเข้าใจ ในการขับใช้และการบำรุงรักษารถยกตู้สินค้า
๒. เตรียมความพร้อมในการเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนพนักงานที่เกษียณอายุ
๓. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานเครื่องมือทุ่นแรง ๕ กองเครื่องมือทุ่นแรง

จำนวน

๑๒ - ๑๕ คน

ระยะเวลา

๑๕ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และพื้นที่ฝึกปฏิบัติของ ทกท.

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๓.๒ หลักสูตรตามลักษณะงาน

หลักการและเหตุผล

ปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินงานให้มีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ การพัฒนาบุคลากร องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรมีเครื่องมือสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จก็คือขีดความสามารถ (Competency) ซึ่งในมุมมองของการพัฒนารายบุคคล Competency จะถูกนำมาใช้เพื่อประเมินพนักงานแต่ละคนว่ามีขีดความสามารถใดที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และขีดความสามารถใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกว่าควรจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในวิทยาการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีด้านต่างๆ ในเรื่องใดตามลำดับความสำคัญและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานหลังจากนั้นจึงกำหนดเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานที่ยากและท้าทาย (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง (Job Shadowing) รวมถึงการให้การฝึกอบรมลักษณะ On the Job Training ให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองกับสภาพแวดล้อมทางวิชาการและเทคโนโลยีการขนส่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในงานของตน
- ๒.เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการขนส่งที่ทันสมัย
- ๓.สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน

ลำดับที่	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑.	การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	
๒.	การฝึกอบรมตามลักษณะงานเฉพาะด้าน • ความรู้พื้นฐานด้านการขุดลอกร่องน้ำ • Train the Trainers • เทคนิคการเขียนหนังสือและจรรยาบรรณการประชุม • ลับ...ต้องรู้ (กระบวนการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล) • เทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ • เทคนิคการสอนงาน	เป็นการสรุปจากความต้องการของหน่วยงานและสอดคล้องกับกระบวนการหลักที่มีผลต่อการดำเนินงานของ กทท.

การฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

หลักการและเหตุผล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อปรับปรุงและพัฒนา (To Improve & Develop) บุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการเตรียมความพร้อม (To Prepare) ของบุคลากรให้มีคุณสมบัติความสามารถและศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามสายความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path) ในอนาคตนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีความก้าวหน้า พร้อมพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และสร้างเสริมจุดแข็ง (Strength) ของพนักงานในองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จัดทำขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงาน (Expected Competency) เปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานจริงของบุคลากรผู้นั้น เป็นระบบที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่องและเป็นขั้นตอน มีการทบทวน ตรวจสอบและปรับเปลี่ยนได้ ถือเป็นระบบการสื่อสารแบบสองทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการพัฒนา) เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผนและประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

- ๑.สามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามเป้าหมายขององค์กร
- ๒.สามารถปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๓.เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามสายความก้าวหน้าอาชีพ (Career Path) ในอนาคต

หลักสูตร

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของการท่าเรือฯ ระยะ ๕ ปี

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท.

ระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๔

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ
 - e-Learning
 - coaching
 - On the Job Training : OJT

วิธีการประเมินผล

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

หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการขุดลอกร่องน้ำ

หลักการและเหตุผล

การขุดลอกร่องน้ำเป็นการขุดลอกตะกอนที่ตกสะสมอยู่ในทางน้ำเป็นเวลานานจนเกิดการตื้นเขิน บางแห่งทำให้ทางน้ำถึงกับหมดสภาพไป กลายเป็นทางน้ำที่ตายแล้ว การขุดลอกจึงมีความจำเป็นเพื่อการดำรงสภาพของทางน้ำ ซึ่งเป็นแหล่งน้ำต้นทุนของเมืองในการใช้เพื่อการเดินเรือ เพื่อการบำรุงและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ซึ่งการขุดลอกต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ เพราะการขุดลอกจะมีผลกระทบต่อสภาพของทางน้ำ ตลอดจนผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดย กทท. มีหน้าที่ดำเนินการขุดลอก บำรุงรักษาสำรวจความลึกและสภาพของร่องน้ำภายในอาณาบริเวณตามโครงการและแผนการที่กำหนด ดังนั้น พนักงานที่มีหน้าที่ในการขุดลอกต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานต่างๆ ในการขุดลอกร่องน้ำ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเป็นการลดเวลาในการทำงานและลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการสำรวจและขุดลอกร่องน้ำ
- ๒.ได้เรียนรู้เทคโนโลยี และเลือกใช้อุปกรณ์ด้านการขุดลอกได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานในสังกัด ผน.

จำนวน

๓๐คน

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร Train the Trainer

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรคือ หนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจและสังคม เพื่อเข้าใกล้การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ การร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานถือเป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจความชำนาญและทัศนคติของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่นอกจากนี้แล้วยังส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มความผูกพัน และรักษาบุคลากรให้อยู่ร่วมกับองค์กร พร้อมทั้งมีกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อการเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืนของพนักงานและองค์กร ซึ่งจะช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับความเจริญสามารถแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้อย่างเต็มภาคภูมิ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กองพัฒนาบุคคล ในฐานะหน่วยงานด้านการฝึกอบรมจึงต้องพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จร่วมกันในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. พัฒนาระบบการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เรียนรู้กระบวนการฝึกอบรมตั้งแต่การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม การจัดหลักสูตร และการประเมินผลการฝึกอบรมบนพื้นฐาน Competency

กลุ่มเป้าหมาย พนักงานในสังกัดกองพัฒนาบุคคล

จำนวน ๓๐ คน

ระยะเวลา ๓ วันทำการ

สถานที่ ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือและการจกรายงานประชุม

หลักการและเหตุผล

หนังสือราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อความหมายในหน่วยงาน พนักงานไม่ว่าเป็นระดับเจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารจะต้องใช้หนังสือราชการเป็นสื่อในการติดต่อสื่อสารกันทั้งสิ้น ซึ่งการเขียนหนังสือราชการรวมทั้งการเขียนบันทึกและรายงานการประชุมที่ดีนั้นจะต้องถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณและหลักการเขียนอย่างมีศิลปะเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ต้องการสื่อสารดังนั้นพนักงานจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนตนเองด้านการเขียนหนังสือราชการให้ดีซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการเขียนหนังสือราชการ ตามระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักนายกรัฐมนตรี
- ๒.มีทักษะในการร่างและตรวจแก้ร่างหนังสือราชการได้ถูกต้องทั้งรูปแบบและถ้อยคำสำนวน
- ๓.มีโอกาสฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป จากทุกฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ สารบรรณหรือปฏิบัติหน้าที่ ร่างหนังสือติดต่อราชการหรือตรวจร่างหนังสือราชการและการจัดประชุม

จำนวน

๔๐ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรลับ...ต้องรู้ (กระบวนการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล)

หลักการและเหตุผล

หนังสือราชการมีหลายประเภทด้วยกัน ซึ่งจะมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป และในหนังสือราชการนั้น จะมีบางส่วนที่เป็นเอกสาร “ลับ” ของทางหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก กทท. ซึ่งเป็นหนังสือที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถรู้ได้เฉพาะผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีชื่อตามเอกสารที่ส่งมาเท่านั้น พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับ – ส่งหนังสือควรทราบถึงการลงทะเบียนเอกสารลับเครื่องหมายแสดงชั้นความลับ การรับหนังสือลับ ทราบถึงระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ และเรื่องลับใน กทท. เป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการรู้เรื่อง “ลับ” ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เรื่องดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารที่ประทับตราลับเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๒.ทราบถึงเรื่องการรักษาความลับของทางราชการ
- ๓.สามารถดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องลับได้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทะเบียนตามที่ได้รับมอบหมายจากทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา

๑วันทำการ

จำนวน

๔๐ คน

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

หลักการและเหตุผล

การฝึกอบรมเป็นวิธีในการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด การฝึกอบรมที่ดีจะต้องมีการวางแผน และการเตรียมการที่ถูกต้องอย่างเป็นระบบ มีวิทยากรที่มีประสบการณ์ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจน โดยวิทยากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรม และแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมอย่างถูกต้อง จึงจะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาประการหนึ่งสำหรับผู้ที่เป็นวิทยากรภายในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ ในสายงานการปฏิบัติงานคือ การขาดความรู้และความชำนาญด้านเทคนิควิธีการถ่ายทอดลักษณะการเรียนรู้ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการเตรียมแผนการสอนต่างๆ ที่เหมาะสม จึงควรมีการพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านของความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม นำมาซึ่งการพัฒนาของ กทท. ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักการเป็นวิทยากร
- ๒.สามารถประยุกต์ใช้หลักการ และทักษะการเป็นวิทยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการบรรยายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานที่ได้รับมอบหมายจากต้นสังกัดให้เป็นวิทยากรภายในของ กทท. (ระดับ ๕ ขึ้นไป)
- มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี

จำนวน

๒๐ คน

ระยะเวลา

๓วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

การประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรเทคนิคการสอนงาน

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการดำเนินงานของทุกองค์กรจะต้องมีการแข่งขันหรือการมุ่งเน้นคุณภาพและผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากขึ้น นอกจากระบบงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว คุณภาพของบุคลากร ก็ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอันหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนควรเน้นในการทำให้เกิดการพัฒนาจากภายในและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การสอนงานถือเป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานจริง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการทำงานที่เหมาะสม ผู้สอนงานจะต้องสามารถถ่ายทอดศักยภาพและส่งมอบผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่พัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นช่องทางในการสอบถามถึงสถานะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการรับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรจากการรับนโยบายจากฝ่ายบริหารของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของการสอนงานแต่ละประเภทอย่างแท้จริง
๒. ได้รับความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการสอนงานแต่ละประเภท เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง
๓. เกิดความภาคภูมิใจที่สามารถสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้และเกิดความรู้สึกที่ดีร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

- พนักงานระดับ ๘ ขึ้นไปจากทุกฝ่าย/สำนัก ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสอนงาน
- มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี

จำนวน

๓๐ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

การประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๔ การฝึกอบรมตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)

แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)

หลักการและเหตุผล

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.มีศักยภาพ และสามารถทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในอนาคต
- ๒.มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานในอนาคต

หลักสูตร

๑. การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
(Leadership Management Program : LMP)
๒. การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง
(Executive Strategic Management Program : ESMP)
๓. การบริหารการเงินเชิงกลยุทธ์
๔. การตลาดในยุคดิจิทัล
๕. การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

หมายเหตุ : หัวข้อวิชาและกลุ่มเป้าหมายสามารถเปลี่ยนแปลงตามผลการประเมินจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ
ที่ดำเนินการประเมินและสรุปแผนพัฒนาในแต่ละปี

หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Leadership Management Program : LMP)

หลักการและเหตุผล

จากวิสัยทัศน์ของการทำเรือแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญในการมุ่งสู่การเป็นประตูด่านหลักของประเทศที่ให้บริการด้วยความเป็นเลิศและปลอดภัย เพื่อสนับสนุนระบบเศรษฐกิจและสามารถแข่งขันได้ในระดับสากลโดยมีนโยบายที่มุ่งเน้น ๓ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรโดยคำนึงถึงการอยู่ร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่สามารถควบคุมและตรวจสอบได้ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้การขนส่งในระบบตู้สินค้ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วยอีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาในมิติหนึ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นกุญแจขับเคลื่อนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ในการนี้ กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนจัดการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ผู้บริหารระดับ ๑๒ - ๑๓ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงและบูรณาการความรู้โดยใช้กรณีศึกษาการอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ได้เข้าใจกระบวนการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
๓. ได้เพิ่มมุมมองและแนวคิดในการบริหารงาน คน เวลา และความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ผู้บริหารสามารถสื่อสารและนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ทราบถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล ๔.๐

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับ ๑๒ - ๑๓ จากทุกฝ่าย/สำนัก ที่เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจหลักโครงการ/มาตรการสำคัญของหน่วยงาน

จำนวน

๓๒ คน

ระยะเวลา

๑๐ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล / ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ระดับสูง (Executive Strategic Management Program : ESMP)

หลักการและเหตุผล

จากวิสัยทัศน์ของการท่าเรือแห่งประเทศไทย “มุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก ด้วยการให้บริการ โลจิสติกส์ที่เป็นเลิศ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในปี ๒๕๗๓” โดยมียุทธศาสตร์คือ ๑.) พัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐานท่าเรือให้มีมาตรฐานในระดับโลก (World Class Port) ๒.) พัฒนาสู่การเป็นประตูการค้าหลักและศูนย์กลางการเปลี่ยนถ่ายรูปแบบการขนส่ง (Gateway & Intermodel Transport) ๓.) พัฒนาสินทรัพย์ในเชิงธุรกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Assets Management) ๔.) พัฒนาการให้บริการและกระบวนการทำงานสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Best in Class of Services and Operation) อีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้การท่าเรือฯ จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาในมิติหนึ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นกุญแจขับเคลื่อนที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีความรู้และทักษะต่างๆเพื่อนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ได้พัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ระดับสูง
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ ๑๔ – ๑๖

จำนวน

๒๘ คน

ระยะเวลา

๕ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล/ ศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง
๒. Non - Classroom
 - ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ :

ในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมพร้อมกันได้
อาจจะใช้วิธีการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด

หลักสูตร การบริหารการเงินเชิงกลยุทธ์

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบัน การดำเนินงานขององค์กรในส่วนงานต่างๆ มีความจำเป็นต้องคำนึงถึงงบประมาณในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจดังนั้นไม่เพียงแต่พนักงานการเงินหรือหน่วยงานการเงินเท่านั้นที่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินแต่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรก็จะต้องสามารถบริหารการเงินขององค์กรได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งนั่นหมายถึงการที่ต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านการเงินรวมถึงต้องเข้าใจภาวะเศรษฐกิจการเงินทั้งตลาดเงินและตลาดทุนของไทย การเปลี่ยนแปลงของภาวะทางการเงินและสิ่งแวดล้อมทั้งเศรษฐกิจการเงินภายในประเทศและภายนอกประเทศ และจะต้องรู้จักการบริหารรายรับและรายจ่ายขององค์กร เข้าใจสภาพคล่องทางการเงินขององค์กร จนสามารถวางแผนและตัดสินใจทางด้านการเงินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- 1.สามารถอ่านและวิเคราะห์รวมทั้งการวางแผนทางการเงินขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถจัดวางกลยุทธ์ และจัดการด้านการวางแผนทางการเงินขององค์กรได้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ ๑๔ - ๑๕

[แผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)]

จำนวน

๑๕ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom

- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ :

ในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมพร้อมกันได้
อาจจะใช้วิธีการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด

หลักสูตร การตลาดในยุคดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยี 4G ที่มีมาตรฐานความเร็วสูงส่งผลให้ปัจจัยในการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากการมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ จำนวนมาก ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งแรงกระตุ้นไปยังทุกๆ ธุรกิจ เกิดการพัฒนาในเชิงบวกในหลายๆ ด้าน เช่น การสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการจะต้องมีการปรับตัว เพราะการเข้ามาของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้มีการแข่งขันสูงขึ้นลูกค้ามีทางเลือกในการใช้บริการหลายช่องทางประกอบกับความต้องการของลูกค้าสูงขึ้น ผู้ประกอบการต้องแข่งขันกันสร้างความพึงพอใจในการใช้บริการของลูกค้า และรักษาลูกค้าไว้ให้กลับมาใช้บริการอีก หากผู้ประกอบการไม่ปรับตัวให้เข้ากับความเป็นดิจิทัลที่กำลังขยายตัวอย่างก้าวกระโดด องค์กรนั้นอาจกำลังพบกับคลื่นความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินธุรกิจขององค์กร องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการบริหารการตลาดเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งหากองค์กรมีกลยุทธ์การตลาดที่ดีแล้วก็จะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. สามารถวิเคราะห์และวางแผนการตลาดธุรกิจได้
๒. สามารถวิเคราะห์แนวโน้มลูกค้าที่เกิดขึ้นปัจจุบันเพื่อวางแผนการตลาด
๓. สามารถจัดทำแผนการสร้างความสัมพันธ์และวางแผนการตลาดได้

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ ๑๔ - ๑๕
[แผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)]

จำนวน

๑๕ คน

ระยะเวลา

๒วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ทำกิจกรรมระดมสมอง

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ :

ในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมพร้อมกันได้
อาจจะใช้วิธีการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด

หลักสูตร การบริหารห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)

หลักการและเหตุผล

ในการดำเนินธุรกิจนั้น ห่วงโซ่อุปทาน เป็นความจำเป็นเพราะในปัจจุบันกระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในทุกภาคส่วน ทำให้การดำเนินธุรกิจต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงมาบริหารจัดการให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น โดยองค์กรต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันจึงต้องดำเนินการอย่างระมัดระวังในทุกกระบวนการ โดยเฉพาะการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการบริหารห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.เข้าใจกระบวนการในการปรับปรุงประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain)
- ๒.เพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของลูกค้า

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับสูงของ กทท. ระดับ ๑๔- ๑๕
[แผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development Plan)]

จำนวน

๑๕ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ทำกิจกรรมระดมสมอง

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ :

ในกรณีที่ผู้บริหารติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมพร้อมกันได้
อาจจะใช้วิธีการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบันภายนอกเป็นผู้จัด

๑.๕ การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงาน ขององค์กร ร่องรับกฎหมาย และมาตรฐานต่างๆ

การฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร รองรับกฎหมาย และมาตรฐานต่างๆ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยนับว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานของ กทท. ที่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของประเทศไทยและสากล กทท. เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การดำเนินงานของท่าเรือในการขนถ่ายสินค้าทั้งนำเข้าและส่งออก ถือเป็นจุดยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่ต้องให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นอันดับแรก ซึ่ง กทท. ได้รับการรับรองมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับสากลหลายระบบ เช่น ISPS Code / P-SHE-MS เป็นต้น ทั้งนี้ กทท. ได้เล็งเห็น ความสำคัญในการรักษามาตรฐานและยกระดับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขององค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมหรือทบทวนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการ กับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องเรียนรู้การจัดการแก้ไขปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่าง ถูกวิธีตามมาตรฐานสากล สนองตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งการ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องพึ่งพาความรู้และระบบต่างๆ ที่ทันสมัยเข้ามา ปรับใช้เพื่อให้องค์กรดำเนินได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของกทท.

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย
๓. สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย
และมาตรฐานสากล

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	การบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)	พนักงานระดับ ๑๐ จากทุกฝ่าย/สำนัก
๒.	Port Management & Operations (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)	พนักงานระดับ ๘ - ๑๑ จากทุกฝ่าย/สำนัก ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดี
๓.	Branding building and Rebranding Strategies	ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง
๔.	Marketing Excellence for Logistics Industry	ผู้บริหาร พนักงาน ฝพต. และพนักงานที่ เกี่ยวข้อง
๕.	โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
๖.	การจัดการสินค้าอันตราย	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ สินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๗.	การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย	พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ สินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้อง
๘.	การดับเพลิงขั้นต้น	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
๙.	การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

หมายเหตุ: หลักสูตรที่ ๗-๙ กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตรการบริหารจัดการการขนส่งทางเรือและธุรกิจท่าเรือ (Maritime & Port Business Management)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจท่าเรือและการขนส่งสินค้าทางทะเล (Port and Marine Transportation) ค่อนข้างสูงซึ่งเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้งในส่วนของการพัฒนาท่าเทียบเรือและขนาดของเรือสินค้าที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อแสวงหาความประหยัดต่อขนาด (Economy to Scale) ของการขนส่ง ดังนั้น การท่าเรือฯ จึงมีนโยบายในการยกระดับองค์กรให้พัฒนาสู่การเป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Port) ที่เน้นการปรับเปลี่ยนระบบงานการให้บริการ และการบริหารงานเข้าสู่รูปแบบที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ประกอบกับปัจจุบันการดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศเปลี่ยนเป็นระบบตู้สินค้า (Container) ซึ่งทั่วโลกให้การยอมรับว่าเป็นรูปแบบการขนส่งมาตรฐาน โดยคิดเป็นสัดส่วนประมาณ ๙๕% ของการขนส่งสินค้าทางทะเล การท่าเรือฯ ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยได้พัฒนาระบบการให้บริการ ด้วยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ อาทิเช่น การบริหารจัดการสินค้าและตู้สินค้า (Port Container & Cargo Management) ธุรกิจการเงินเกี่ยวกับท่าเรือ (Port Financial) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของท่าเรือและระบบเชื่อมโยงข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ณ จุดเดียว (Port ICT & National Single Window System : NSW) มาใช้ในการบริหารจัดการ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับการขนส่งทางน้ำได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง โดยมีเป้าหมายคือการมุ่งสู่มาตรฐานท่าเรือชั้นนำระดับโลก

กองพัฒนาบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตระหนักถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมและให้ความรู้แก่พนักงานในการพัฒนาท่าเรือและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานในปัจจุบันของการท่าเรือฯ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น ความรู้เกี่ยวกับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ ธุรกิจการขนส่งตู้สินค้าทางเรือ การบริหารงานท่าเรือตู้สินค้า อัตราค่าภาระท่าเรืออนุสัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวกับท่าเรือ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับบทบาท/ทิศทางการบริหารจัดการท่าเรือ ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการท่าเรือฯ ในอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานของการท่าเรือฯ และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
๒. เตรียมความพร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคต
๓. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ ๑๐ จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

๓๐ คน

ระยะเวลา

๙ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล และศึกษาดูงานภายนอก กทท.

/วิธีการพัฒนา ...

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom

- ฟังการบรรยาย
- ทำกิจกรรมระดมสมอง

๒. Non - Classroom

- ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร Port Management & Operations (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย มีการดำเนินการโครงการพัฒนาลังสินค้า “CFSขาเข้าและขาออก” เพื่อเป็นการยกระดับการให้บริการคลังสินค้า ไม่ว่าจะเป็นโรงพักสินค้า และคลังสินค้าต่างๆ เพื่อรองรับการส่งออกให้ได้ระดับมาตรฐาน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ พนักงาน กทท. ทุกคน ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการโลจิสติกส์ เช่น การดำเนินงานของท่าเรือเกี่ยวกับการบริหารจัดการตู้สินค้า ความรู้เกี่ยวกับโรงพักสินค้า เครื่องมือทุ่นแรง และการซ่อมบำรุง Simulatorการขุดลอกร่องน้ำ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น ISPCodeและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับศุลกากร โดยการทำเรือฯ ได้ตั้งเป้าหมายในการจะเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางน้ำในภูมิภาคอาเซียน จึงจำเป็นต้องพัฒนาพนักงานให้สามารถสื่อสารในเรื่องดังกล่าวเป็นภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.ได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ
- ๒.มีความรู้เกี่ยวกับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (MultimodalTransport)
- และระบบโลจิสติกส์ที่เกี่ยวข้อง
- ๓.ได้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย และระเบียบมาตรฐานสากล
- ๔.ได้ฝึกฝนการฟัง และพูดเพื่อเพิ่มพูนทักษะภาษาอังกฤษ

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานระดับ ๑๐ - ๑๑ จากทุกฝ่าย/สำนัก ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดี
จำนวน	๓๐ คน
ระยะเวลา	๑๐ วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรมกองพัฒนาบุคคลและสถานที่ภายนอก กทท.
วิธีการพัฒนา	๑.Classroom - ฟังการบรรยาย - ทำกิจกรรมระดมสมอง ๒. Non - Classroom - ศึกษาดูงาน
วิธีการประเมินผล	•วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม •วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรBranding building and Rebranding Strategies

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันแบรนด์ขององค์กร (Corporate Brand) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการทั้งลูกค้าเดิมและการสร้างลูกค้าใหม่ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องใช้ในการบริหารองค์กรให้มั่นคงในระยะยาวเป็นการคำนึงถึงความรู้สึกและการตอบสนองของลูกค้า ผู้บริหารระดับสูงของการท่าเรือแห่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยดังกล่าว และได้มีความมุ่งมั่นตลอดมาในการพัฒนาแบรนด์และกลยุทธ์การตลาด (Marketing strategy) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะในการให้บริการทั้งธุรกิจหลักและการริเริ่มให้บริการธุรกิจใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันจะส่งผลในการสร้างความจงรักภักดีของลูกค้าทั้งกลุ่มเดิมและกลุ่มใหม่

การฝึกอบรมหลักสูตรนี้มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและการนำกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีทักษะด้านการสร้างแบรนด์ขององค์กรและนำมาใช้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับฟังแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรับคำแนะนำเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางการสร้างแบรนด์และการรีแบรนด์ขององค์กรมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานทางการตลาดเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนของ กทท.

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแบรนด์องค์กร(Corporate Brand)
๒. ทราบเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการรักษาและส่งเสริมคุณค่าของแบรนด์ กทท. ในระยะยาว
๓. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างวิทยากรและผู้บริหาร กทท.

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารระดับ ๑๒ - ๑๓ทุกฝ่าย/สำนัก
จำนวน ๕๐ คน

วิทยากร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเลิศ ภูริวัชร
คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการฝึกอบรม

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร Marketing Excellence for Logistics Industry

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันธุรกิจโลจิสติกส์เป็นธุรกิจที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อันเนื่องมาจากการขยายตัวของเศรษฐกิจทำให้มีการนำเข้าและส่งออกสินค้าผ่านทางขนส่งทางน้ำมากขึ้น จึงเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการมีการปรับปรุงการให้บริการรวมถึงนำเสนอสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าที่มาใช้บริการ รวมถึงผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ เช่น กฎหมายและเทคโนโลยี เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของการท่าเรือแห่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการและปัญหาดังกล่าว และได้มีความมุ่งมั่นตลอดมาในการพัฒนาทางด้านการตลาด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะในการให้บริการรวมถึงการริเริ่มธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งลูกค้ากลุ่มใหม่ๆ และกลุ่มลูกค้าเดิม

กองพัฒนาบุคคล เล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวคิดด้านการจัดการและการตลาดสมัยใหม่ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร จึงได้ประสานกับ ศูนย์บริการวิชาการและฝึกอบรม คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “Marketing Excellence for Logistics Industry” เพื่อเปิดโอกาสให้นักการตลาด ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานด้านการตลาด ได้มีโอกาสพบปะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ด้านการตลาดและบริหารธุรกิจ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับฟังแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและรับคำแนะนำเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานทางด้านบริหารธุรกิจและการตลาดสมัยใหม่โดยโครงการสัมมนานี้มีความมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความรู้ทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนา เพื่อให้มีทักษะด้านการตลาดและบริหารธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจขององค์กรทั้งนี้เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จในธุรกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

๑. มีความรู้และความเข้าใจด้านการตลาดสมัยใหม่
๒. สร้างทักษะการปฏิบัติงานด้านการตลาดให้กับนักการตลาด
๓. สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากวิทยากรและผู้บริหาร และระหว่างผู้เข้าร่วมการสัมมนา
๔. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนด้านการตลาด การพบปะลูกค้า
จำนวน ๓๐ คน

วิทยากร

ศูนย์บริการวิชาการและฝึกอบรม คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการฝึกอบรม

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการสัมมนา
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้าร่วมการสัมมนา

โครงการศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท

หลักการและเหตุผล

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและวิถีปฏิบัติที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด และได้ทรงเน้นย้ำ แนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ป้องกันให้รอดพ้นจากวิกฤต และให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ กทท. ได้จัดโครงการ ศึกษาดูงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาทขึ้นเพื่อให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ตามพระราชดำริ พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร ตลอดจนพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร โดยใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตน และใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เป็นพนักงานที่ดี และเป็นพลังของแผ่นดิน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

๑. เข้าใจแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรและน้อมนำไปสู่การปฏิบัติ
๒. นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานการปฏิบัติตน เสริมสร้างจิตสำนึก ในการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแนวคิดในการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานจากทุกฝ่าย/สำนัก ที่สนใจ

จำนวน

๖๐ คน

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ภายนอก กทท.

วิธีการพัฒนา

Non - Classroom
- ศึกษาดูงาน

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน

หลักสูตร การจัดการสินค้าอันตราย

หลักการและเหตุผล

ความเจริญทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการนำเข้าสารเคมีที่เป็นประโยชน์ต่องานด้านอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม รวมทั้งสารเคมีที่เป็นสินค้าอันตรายผ่านการท่าเรือแห่งประเทศไทยเป็นจำนวนมากเพื่อผลิตสินค้าและบริการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดเก็บรักษาสินค้า และส่งมอบสินค้าสารเคมีที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัย ซึ่งพนักงานต้องเรียนรู้ และเข้าใจในคุณสมบัติของสารเคมีชนิดต่างๆ ฉลาก ป้าย และเครื่องหมาย สำหรับการขนส่งสินค้าอันตราย ข้อกำหนดการขนส่งสินค้าอันตรายทางทะเลระหว่างประเทศ ขั้นตอนการนำส่ง การใช้ข้อกำหนดต่างๆ ของการขนส่งสินค้าอันตราย รวมทั้งการจัดการในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับสินค้าอันตรายเป็นไปอย่างมีระบบและปลอดภัย

การทำเรือฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดขั้นตอนการควบคุมการให้บริการด้านสินค้าอันตราย โดยมีการกำกับดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตรายตั้งแต่ต้นทางจนถึงปลายทาง ให้มีความปลอดภัย และพนักงานสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนได้อย่างถูกต้อง เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมี และสินค้าอันตราย ให้เป็นไปตามข้อกำหนด IMDG Code ที่ได้มาตรฐานสากล อันจะเป็นผลทำให้เกิดความเชื่อมั่นในสินค้าและบริการ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีแก่ กทท. ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ได้รับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดของ IMDG Code
๒. มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการจัดเก็บรักษาและนำส่งสินค้าอันตรายได้ อย่างถูกต้อง
๓. ปฏิบัติในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสินค้าอันตรายได้อย่างถูกต้องตามหลัก มาตรฐานสากล

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้องจาก ททท.

จำนวน

๔๐คน

ระยะเวลา

๓ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรมกองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

- Classroom
- ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การจัดการอุบัติเหตุจากสินค้าอันตราย

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน ท่าเรือกรุงเทพ ได้นำระบบ Port Safety, Health and Environment Management System (PSHEMS) มาใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ภายใต้กรอบความร่วมมือจาก Partnerships in Environment Management for the Seas of East Asia (PEMSEA) โดยได้กำหนดเป็นนโยบายคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในบริเวณท่าเรือกรุงเทพและชุมชนใกล้เคียง โดยการดำเนินงานด้านสินค้าอันตรายเป็นส่วนที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตและมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุด

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีเกี่ยวกับอันตรายของสารเคมีและสินค้าอันตราย
๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการอุบัติเหตุเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตราย
๓. สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตรายในหน่วยงานของตนเองได้
๔. สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้องเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินเกี่ยวกับสารเคมีและสินค้าอันตราย

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้าอันตราย และผู้ที่เกี่ยวข้องจาก ททท.

จำนวน

๓๐ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรมกองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

- Classroom
- ฟังการบรรยาย
 - ทำกิจกรรมระดมสมอง

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น

หลักการและเหตุผล

การเกิดเพลิงไหม้ ในสถานประกอบการย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่ออาคาร สถานที่ อุปกรณ์การผลิต วัตถุดิบ สินค้า บุคลากร รวมถึงภาพพจน์ของสถานประกอบการ ทำให้การผลิตหยุดชะงัก และย่อมส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของนายจ้างและภาพรวมของประเทศ การดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้เกิดเพลิงไหม้ หรือการจัดการระงับเพลิงขั้นต้น เพื่อป้องกันมิให้เพลิงไหม้ลุกลามจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันภัยและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๘ การดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการรายงาน ข้อ ๒๗ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของลูกจ้างในแต่ละหน่วยงานของสถานประกอบกิจการรับฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น โดยให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน
๒. มีความรู้ และทักษะในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงต่างๆได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นออกจากที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างปลอดภัย
๓. สามารถเข้าระงับเหตุเพลิงไหม้เบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัย และเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ หากไม่สามารถควบคุมเพลิงได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถลดความสูญเสียในเบื้องต้น

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

๖๐ คน

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ภายใน กทท.

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - Pre-test/Post-test
๒. Non –Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ

หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายกระทรวงแรงงานเรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๘ การดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยจากอัคคีภัยและการรายงาน ข้อ ๓๐ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างทุกคน ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟพร้อมกันอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างของนายจ้างทุกรายที่ทำงาน อยู่ภายในอาคารเดียวกันและในวันและเวลาเดียวกันทำการฝึกซ้อมพร้อมกัน และก่อนการฝึกซ้อมไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ให้นายจ้างจัดส่งแผนการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกซ้อมต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อม อพยพหนีไฟตามวรรคหนึ่งได้เอง จะต้องให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ ฝึกซ้อม โดยให้นายจ้างจัดทำรายงานผลการฝึกซ้อมดังกล่าวตามแบบที่อธิบดีกำหนด และยื่นต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการฝึกซ้อม และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมหากเกิดเหตุเพลิงไหม้ ทั้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่การทำเรือแห่งประเทศไทยหรือภายนอกการทำเรือฯ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน เรื่องการกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๕๕
๒. เพื่อให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำพาตนเอง และผู้อื่น ออกจากอาคารสถานที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย
๓. เพื่อให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคารสถานที่ที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ปฏิบัติให้เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน มีสติและรูปแบบในการเผชิญกับเหตุเพลิงไหม้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อลดความสูญเสียซึ่งชีวิตของพนักงานและผู้ให้บริการตลอดจนทรัพย์สินของการทำเรือฯ

กลุ่มเป้าหมาย

- ภาคทฤษฎี สำหรับพนักงานที่เป็นผู้แทนของฝ่าย/สำนัก ที่ปฏิบัติงานอยู่ในอาคารสำนักงาน กทท. (อาคารเอ, บี, ซี, และอาคารโพเดียม)
- ภาคปฏิบัติ ฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ สำหรับพนักงานทุกฝ่าย/สำนัก และผู้ให้บริการ ที่ปฏิบัติงานในอาคารสำนักงาน กทท.(อาคารเอ, บี, ซี, และอาคารโพเดียม)

จำนวน

๖๐ คน

วิธีการพัฒนา

๑. Classroom
 - ฟังการบรรยาย
 - Pre-test/Post-test
๒. Non - Classroom
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

/สถานที่ ...

สถานที่

- ภาคทฤษฎี ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล อาคารบี ชั้น ๔
- ภาคปฏิบัติอาคารสำนักงาน กทท.

การประเมินผล

๑. วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
๒. วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๖ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (PORT ๔.๐)

แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล(PORT ๔.๐)

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการทำงานด้านบุคลากรกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ เทคโนโลยีสมัยใหม่กำลังเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกองค์กรตระหนักถึงความเป็นไปได้ว่าองค์กรกำลังเผชิญกับภาวะขาดแคลนความสามารถภายใน ๓-๕ ปีข้างหน้า เนื่องจากในอนาคตจะเป็นการทำงานรูปแบบดิจิทัล หรือ Digital HR โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การทำเรือ่แห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานหลักทางด้านการขนส่งทางน้ำของประเทศไทย มุ่งมั่นที่จะพัฒนากิจการท่าเรือให้ทันสมัย ขับเคลื่อนสู่การเป็นท่าเรืออิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-Port เต็มรูปแบบ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลและรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจในยุคดิจิทัล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ในการสนับสนุนภารกิจหลักของการท่าเรือแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการคัดสรรและเสริมทักษะของพนักงานให้ตรงกับการทำงานด้านต่างๆ อยู่ในช่วงเตรียมการเกี่ยวกับการนำเครื่องมือต่างๆ (Tools) ที่เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะและตัวชี้วัดต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงหลากหลายมิติในอนาคตเพื่อให้หน่วยงานเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรจึงคำนึงถึงประสิทธิภาพในการให้บริการ และโปรแกรมพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ควบคู่ไปกับการออกแบบการทำงานให้เป็นดิจิทัลเป็นการเตรียมความพร้อมไปสู่การเป็นองค์กรแห่งอนาคต

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ๑.ทราบและทำความเข้าใจกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ๒.เพื่อเข้าใจทักษะ ความสามารถ และหน้าที่สำคัญของบุคลากรที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand ๔.๐
- ๓.เข้าใจและสามารถประยุกต์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้โลกดิจิทัล (HR in DigitalEconomy) อีกทั้งเข้าใจคนแต่ละ Generationในการทำงานอีกด้วย

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	การพัฒนาทักษะในการใช้ IT	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
๒.	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหาร กทท. ระดับ ๑๒ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูล
๓.	ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)	ผู้บริหาร และพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง
๔.	IT Security Awareness Program	ผู้บริหารระดับ ๑๒ ขึ้นไป/ผู้ดูแลระบบ/User
๕.	ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	พนักงาน กทท.จากทุกฝ่าย/สำนัก
๖.	การใช้งาน IPAD ด้านงานเอกสารที่รองรับระบบ e-Meeting ของ กทท.	พนักงานระดับ ๑๒ ทุกฝ่าย/สำนัก
๗.	Digital for non IT Employees	ผู้บริหาร กทท.
๘.	Digital for IT Employees	พนักงาน กทท.
๙.	Digital for Executives	พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ :กพบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรที่ ๗ - ๙ในภายหลัง

หลักสูตร การพัฒนาทักษะในการใช้ IT

หลักการและเหตุผล

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรองค์กรที่มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ย่อมทำให้ได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจและตามทันมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบในหลักการของร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยกระทรวงคมนาคมได้สั่งการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และรัฐวิสาหกิจรับไว้เป็นข้อมูลในการดำเนินการ

เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ กทท. เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศ ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนของ กทท. ให้มีความพร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่พนักงานในด้านต่างๆ เช่น การสร้างสรรค์สื่อภาพแทนข้อมูล (Infographics) แบบมีอาชีพ โดยการใช้โปรแกรม Power Point การบริหารจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ๒๐๑๐ และการบริหารจัดการเอกสารด้วย Google Docs ซึ่งสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์
๒. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้กับงานในหน่วยงานของตนได้

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

๒๔ คน/หลักสูตร

ระยะเวลา

๓ วันทำการ/หลักสูตร

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หมายเหตุ : กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอสำหรับผู้บริหาร

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการสื่อสารและเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่และเครื่องมือต่างๆ มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน การที่ได้รับรู้ข้อมูล ขั้นตอน ผลลัพธ์ สถิติ และการคาดการณ์เกี่ยวกับต้นทุน และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการ ประกอบการตัดสินใจ เห็นชอบ หรืออนุมัติโครงการเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การจัดทำข้อมูลที่ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด และการนำเสนอที่กระชับ ตรงประเด็น เข้าใจง่าย จะทำให้เวลาที่ใช้ในการประชุมลดลง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องดังกล่าว กองพัฒนามนุษยศาสตร์ จึงได้กำหนดจัดการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการนำเสนอสำหรับผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ ที่จะสามารถเตรียมความพร้อมก่อนการนำเสนอที่ดี สร้างความมั่นใจในขณะนำเสนองาน รวมทั้งสามารถรักษาบรรยากาศของการนำเสนอได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่นักบริหารในแต่ละองค์กรต้องเรียนรู้และจัดการพัฒนาเพื่อให้ผู้บริหารมีศักยภาพด้านการนำเสนอที่ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. สามารถกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการนำเสนอ
๒. มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์ ออกแบบเนื้อหาและการจัดทำสื่อเพื่อการนำเสนอ
๓. มีทักษะเรื่องการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพและตรงประเด็น

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร กทท. ระดับ ๑๒ ขึ้นไป และพนักงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูลให้ผู้บริหาร เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารและคณะกรรมการ กทท.

จำนวน

รุ่นละ ๒๐ คน

ระยะเวลา

๒ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนามนุษยศาสตร์

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)

หลักการและเหตุผล

ตามที่ทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินการจัดทำแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ ๑๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) โดยในแผนดังกล่าวได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๖ การพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจ และก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการผลักดันให้เป็น Thailand ๔.๐ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมรองรับการเติบโตและการแข่งขันของธุรกิจการขนส่งทางน้ำและโลจิสติกส์ที่จะเปลี่ยนแปลง เข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital) ในอนาคต

ดังนั้น การจัดฝึกอบรมหลักสูตร ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) จึงถูกนำมาใช้เพื่อสนองตอบ ต่อนโยบาย Thailand ๔.๐ และเพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากรและพลังงานขององค์กร และเพื่อพัฒนาระบบการประชุมให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานการประชุมภายในองค์กรให้พัฒนายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ได้รับความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) ได้อย่างถูกต้อง
๒. สามารถดำเนินการได้สะดวก รวดเร็ว เป็นระบบง่ายต่อการเก็บรักษาข้อมูล และสืบค้นข้อมูลในภายหลัง
๓. สามารถประหยัดเวลา กระดาษ และสถานที่จัดเก็บเอกสาร
๔. สามารถบริหารจัดการเรื่องเอกสารการประชุมและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อนโยบาย Thailand ๔.๐

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงานหรือผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการประชุมต่างๆ ในหน่วยงาน
จำนวน	จะระบุจำนวนในภายหลัง
ระยะเวลา	๑๕ วันทำการ
สถานที่	ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล
วิธีการพัฒนา	Non - Classroom Training - ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
วิธีการประเมินผล	• วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม • วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร IT Security Awareness Program

หลักการและเหตุผล

นโยบายในการผลักดันประเทศไทยไปสู่ยุคดิจิทัลด้วยการปรับนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ส่งผลให้ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่าอุปกรณ์ติดต่อสื่อสารหรือเทคโนโลยีต่างๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันทุกคนมีอุปกรณ์ในการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตอย่างใดอย่างหนึ่ง และด้วยอัตราการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศเติบโตขึ้นมาก จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องของการโจมตีทางไซเบอร์ได้ เนื่องจากการทำงานของอาชญากรทั้งหมดอาศัยการโจมตีอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในหลายรูปแบบ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต เป็นต้น โดยผ่านช่องทาง Social Media ต่างๆ ระบบการรับฝากข้อมูลออนไลน์ การลงข้อมูลส่วนตัวหรือแม้แต่การหาข้อมูลต่างๆ

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องของความปลอดภัยทางข้อมูลดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร IT Security Awareness Program ให้กับพนักงานระดับ๑๒ ขึ้นไป/ผู้ดูแลระบบ/Userภายในองค์กรเพื่อให้มีความเข้าใจและตื่นตัวในเรื่องของ “Information Security” ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ต้องมีการปรับให้เข้ากับ “Corporate Culture” ในแต่ละองค์กรพร้อมกันกับการแสดงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของ Security Awareness ที่เป็นการแก้ปัญหาด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่ใช้ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีร่วมกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กรในการวิเคราะห์การโจมตีที่อาจเกิดขึ้นได้จากทุกทางจนลดความเสี่ยงและความเสียหายต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

- ๑.มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องของ “Information Security”
- ๒.ตระหนักถึงภัยคุกคามจากการใช้งานอินเทอร์เน็ตในรูปแบบต่างๆ
- ๓.มีความพร้อมและความสามารถในการป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์จากทุกทางเพื่อลดความเสี่ยงและความเสียหายต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

๑๐๐ คน

ระยะเวลา

๑๕ วันทำการ

วิธีการพัฒนา

Non - Classroom Training
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic ซึ่งสามารถค้นหาข้อมูลต่างๆได้รวดเร็วจากทั่วทุกมุมโลก ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงานในหลายด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การทำเรื่องแห่งประเทศไทย ได้วางนโยบายเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับการวางแผนเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องการปรับตัวจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี (Culture Shock) และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น

Digital Literacy เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพครอบคลุมความสามารถ ๔ มิติ คือ การใช้ (Use)/เข้าใจ (Understand)/การสร้าง (Create)/เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการก้าวไปสู่การเป็น Thailand 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. มีทักษะและความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล (Search Engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น Cloud Computing และ Internet of Things : IoT
๒. มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบในการใช้สื่อดิจิทัลประเภทต่างๆ เช่น การแชร์ภาพหรือวิดีโอ รวมถึงการใช้ Social Media ทุกรูปแบบ
๓. มีความตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความเชื่อและความรู้สึก และต้องพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา/ประเมิน/ติดต่อสื่อสาร/ประสานงานและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานจากทุกฝ่าย/สำนัก

จำนวน

๑๐๐ คน

ระยะเวลา

๑๕ วันทำการ

วิธีการพัฒนา

Non – Classroom Training
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การใช้งาน IPAD ด้านงานเอกสารที่รองรับระบบ e-Meeting ของ กทท.

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเทคโนโลยี ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการติดต่อสื่อสาร การประสานงานในทุก ๆ ด้าน ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้งานให้สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างรวดเร็วในระยะเวลาสั้น และเพื่อเป็นการสนองต่อนโยบายรัฐบาลที่ต้องการผลักดันให้เป็น Thailand ๔.๐ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมรองรับการเติบโต และการแข่งขันของธุรกิจการขนส่งทางน้ำและโลจิสติกส์ที่จะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital) ในอนาคต การท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรเรียนรู้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยได้จัดทำระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากรและพลังงานขององค์กร และเพื่อพัฒนาระบบการประชุมให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการประชุมภายในองค์กรให้พัฒนาขึ้น และพร้อมกับส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้อุปกรณ์ที่รองรับการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting) ได้สะดวกยิ่งขึ้น

กองพัฒนาบุคคล จึงได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร การใช้งาน IPAD ด้านงานเอกสารที่รองรับระบบ e-Meeting ของ กทท. ให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่รูปแบบในการใช้งาน IPAD เบื้องต้น การดาวน์โหลดเอกสารการประชุมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. มีความชำนาญในการใช้งานในระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)
๒. เข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ ในการใช้งาน IPAD เบื้องต้น
๓. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการใช้งานได้อย่างดีเยี่ยม

กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานระดับ ๑๒ ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา

๑๕ วันทำการ

วิธีการพัฒนา

Non - Classroom Training
- ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๗ การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management: KM)

การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ (Knowledge Management)

หลักการและเหตุผล

การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการจัดการความรู้เป็นรากฐานทางด้านข้อมูล และสารสนเทศให้กับทุกองค์กรในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดแนวทาง การพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สคร. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers) ของรัฐวิสาหกิจ ข้อ ๗) การจัดการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Management & Innovation Management : KM & INNO) เกณฑ์ประเมินการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นหลักเกณฑ์ที่เป็นการประเมิน ในมุมมอง ๓ มิติ : KM's Triplex perspectives (IPE Perspectives) ดังนี้ ๑. มิติของบทบาทผู้นำ/บุคลากร ได้แก่ การนำการจัดการความรู้มาใช้เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือกลยุทธ์องค์กร รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การนำกลยุทธ์การจัดการความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลสำเร็จ โดยจัดสรรทรัพยากรและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผล นอกจากนั้น ควรมีการทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่นำไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้ ๒. มิติของกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ โดยใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ/ความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังต้องมีการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการสร้างความตระหนักผ่านการจัดการความรู้ ถึงความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในกระบวนการที่สำคัญ ๓. มิติของผลลัพธ์ ได้แก่ ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องหรือเกิดจากการจัดการความรู้ที่องค์กรดำเนินการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องของผลลัพธ์ของการจัดการความรู้ และสามารถต่อยอดหรือขยายผลไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม

๑. มีความตระหนักและมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำระบบการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร
๒. สามารถจัดเก็บองค์ความรู้จากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
๓. ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร
๔. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสังคมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑	บทบาท หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการพื้นที่ (Local Facilitator) และการกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๒	การพัฒนาการจัดเก็บกระบวนการที่เป็นเลิศจากตัวชี้วัดขององค์กรและการประเมินระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Assessment : KMA)	▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๓	การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และเชิญวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท.	▪ ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ ผู้เชี่ยวชาญ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๔	การประกวดหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้ยอดเยี่ยม (KM Award)	▪ ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ ผู้เชี่ยวชาญ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๕	โครงการ KM Leadership ถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ โดยผู้บริหาร	▪ ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๖	กิจกรรมผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินงาน หรือนโยบายและเป้าหมายของการจัดการความรู้ ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ	▪ ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการพื้นที่ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง
๗	การทบทวนแผนแม่บทระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี และการติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้ประจำปีรายไตรมาส	▪ ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป ▪ คณะทำงานฯ ▪ วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา พฤศจิกายน ๒๕๖๓ – สิงหาคม ๒๕๖๔

หมายเหตุ :หลักสูตรที่ ๕ – ๗ จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตร บทบาท หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการพื้นที่ (Local Facilitator) และการกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆต้องเผชิญกับการแข่งขันมากมาย ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถอยู่กับที่ได้ องค์กรจึงต้องพยายามค้นหาแหล่งที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่หลากหลายองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่ามีความสำคัญยิ่งคือ “คน” หรือ ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงยั่งยืน การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการถ่ายทอดความรู้ อย่างเป็นระบบ เป็นการดึงเอาศักยภาพ ประสบการณ์ ของคนเก่งที่มีความชำนาญในการทำงานในองค์กร ให้ออกมาสร้างแนวคิด แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อยอดพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ได้อย่างเป็นระบบ

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น พัฒนาค้นหรือผู้ปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว กพบ. จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบคือการพัฒนาศักยภาพ วิทยากรกระบวนการ (KM Facilitator) ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดรูปแบบการอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศ แห่งการเรียนรู้ และวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรการสร้างทีมบุคลากรที่ มีความพร้อมทั้งทัศนคติ เทคนิค ทักษะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมการจัดการองค์ความรู้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อ การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน นำไปสู่การค้นหากลไกกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งประสิทธิภาพของผลงานที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอีกวิธีหนึ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เข้าใจในบทบาท หน้าที่ของการเป็นวิทยากรกระบวนการพื้นที่(Local Facilitator)
๒. ทราบถึงเทคนิคและวิธีการเก็บองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ
๓. สามารถกำหนดองค์ความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
๔. สามารถจัดทำแผนที่ความรู้ระดับองค์กร (K-Mapping) ได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มเป้าหมาย

- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย
- ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตร การพัฒนาการจัดเก็บกระบวนงานที่เป็นเลิศจากตัวชี้วัดขององค์กร และการประเมินระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Assessment : KMA)

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นการนำความรู้มาใช้พัฒนาขีดความสามารถขององค์กร โดยมีกระบวนการในการสรรหาความรู้เพื่อถ่ายทอดและแบ่งปันไปยังบุคลากรในองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น พัฒนาคนหรือผู้ปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว กทท. จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการในการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การจัดการองค์ความรู้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดผลดีต่อการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นำไปสู่การค้นหกระบวนกรปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งประสิทธิภาพของผลงานที่สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอีกวิธีหนึ่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการพื้นที่สามารถจัดเก็บองค์ความรู้จากผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ
๒. คัดเลือกองค์ความรู้ที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ นำไปพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สามารถนำเสนอในการประกวด KM Award
๓. เสริมสร้างความเข้าใจในการประเมินระบบการจัดการความรู้ ให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิผล

กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

- Classroom
- ฟังการบรรยาย
 - ฝึกภาคปฏิบัติ

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) และเชิญเกียรติผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับ กทท.

หลักการและเหตุผล

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งก่อให้เกิดการริเริ่มในการสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้เพื่อการพัฒนาได้ การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นั้น พนักงานในองค์กรต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสม ทั้งนี้ การจัดทำโครงการจัดเก็บองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบของ กทท. นับเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง จากสภาพการเปลี่ยนแปลง ของช่วงอายุของกลุ่มพนักงานที่กำลังเปลี่ยนถ่ายความรู้จากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้มีการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน พนักงานเหล่านั้น นับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญ ซึ่งได้อุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ด้วยความทุ่มเท เสียสละมาโดยตลอด อันเป็นการประกอบคุณงามความดีที่น่ายกย่องสรรเสริญเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรรุ่นหลัง และจากประสบการณ์ การทำงานตลอดระยะเวลาอันยาวนาน จึงมีการสั่งสมความรู้ที่ติดตัว (Tacit Knowledge) ไว้มากมาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเร่งดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญในงานที่บุคคลเหล่านี้รับผิดชอบออกมา ให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ภายในองค์กร
๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสังคมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(Knowledge Sharing)
๓. สร้างแรงจูงใจและยกย่องผู้เชี่ยวชาญที่มีองค์ความรู้ ซึ่งให้ความร่วมมือในการถ่ายทอด องค์ความรู้ และประสบการณ์ไว้ให้กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

- คณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา ๑ วันทำการ

สถานที่ ห้องฝึกอบรม กองพัฒนามุขพล

วิธีการพัฒนา Classroom
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล • วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
• วัดระดับความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประกวดหน่วยงานที่มีการจัดการองค์ความรู้ยอดเยี่ยม (KM Award)

หลักการและเหตุผล

การจัดการความรู้ภายในการทำเรือแห่งประเทศไทย เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ทั้งในรูปแบบความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และองค์ความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ซึ่งกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ และนำมาพัฒนากระบวนการทำงานของตนเองให้มีศักยภาพและสมรรถนะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำเรือฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการจัดการความรู้ มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการจัดการความรู้กับผู้เชี่ยวชาญ และระหว่างส่วนงาน จึงกำหนดจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง KM Award เพื่อเป็นการประกวด และแข่งขันหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ ยอดเยี่ยมโดยให้หน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกองค์ความรู้ มานำเสนอ ผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์

เพื่อให้วิทยากรพื้นที่ (Local Facilitator) หน่วยงานที่รับการคัดเลือกองค์ความรู้ มานำเสนอ ผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และสามารถนำองค์ความรู้มาพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานในอนาคตได้เป็นอย่างดี

กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหารระดับ ๑๕ ขึ้นไป
- คณะทำงานฯ
- วิทยากรกระบวนการพื้นที่
- วิทยากรกระบวนการกลาง

ระยะเวลา

๑ วันทำการ

สถานที่

ห้องฝึกอบรม กองพัฒนาบุคคล

วิธีการพัฒนา

Classroom
- ฟังการบรรยาย

วิธีการประเมินผล

วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๘ โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training)

โครงการพัฒนาพนักงานด้วยแนวทางการพัฒนานอกชั้นเรียน (Non - Classroom Training)

หลักการและเหตุผล

การทำเรือแห่งประเทศไทย มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่เนื่องจากในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียนนั้น ไม่เพียงพอต่อบุคลากรทั้งองค์กร

กองพัฒนาบุคคล จึงเห็นควรให้มีการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบนอกชั้นเรียน (Non-Classroom Training) เพื่อทดแทนการจัดฝึกอบรมแบบในชั้นเรียน (Classroom Training) ซึ่งเป็นไปตามการพัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับระบบ การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ในด้านการบริหารทุนมนุษย์ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อเป็นทางเลือกให้กับบุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมและสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. พัฒนาตนเองได้ในทุกที่ทุกเวลา อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานในทุกส่วนงานภายในองค์กร
๒. สามารถเรียนรู้การใช้งานเทคโนโลยีในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๓. สามารถประหยัดเวลาในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
๒.	การสอนงาน (Coaching)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
๓.	การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT)	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

หลักการและเหตุผล

ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นระบบการอบรมทางไกลรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมไม่จำเป็นต้องไปยังสถานที่ฝึกอบรมด้วยตนเอง เป็นการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในระบบอินเทอร์เน็ต (Internet) มาออกแบบและจัดระบบเพื่อสร้างระบบการเรียนการสอน สามารถเข้าใช้งานได้ ๒ ช่องทาง คือ บนคอมพิวเตอร์ และบนมือถือ (Android/IOS) โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย ตรงกับความต้องการของผู้สอนและผู้เรียน โดยเนื้อหาของบทเรียนประกอบด้วยข้อความ รูปภาพ เสียงวิดีโอและมัลติมีเดียอื่นๆ จะถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่านเว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser) โดยอาศัยเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยสามารถเรียนได้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาและทุกคน (Learn for all : anyone, anywhere and anytime) โดยอาศัยเรียนเนื้อหาสาระ แบบฝึกหัด ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต รวมทั้งมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. สามารถพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ได้ทุกที่ทุกเวลา
๒. มีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ระยะเวลา

๑๕ วันทำการ/หลักสูตร

วิธีการประเมินผล

- วัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- Post Test

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	พนักงานระดับ ๒ - ๕ ทุกฝ่าย/สำนัก จำนวน ๖๐ คน
๒.	การวางแผน (Planning)	พนักงานระดับ ๒ - ๘ ทุกฝ่าย/สำนัก จำนวน ๑๐๐ คน
๓.	หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการ	พนักงานระดับ ๖ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน
๔.	ระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (e-Meeting)	พนักงานผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านการประชุมต่างๆ ในหน่วยงานหรือผู้ที่มีความสนใจ จากทุกฝ่าย/สำนัก จำนวน ๕๐ คน

การสอนงาน (Coaching)

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันการดำเนินงานของทุกองค์กรจะต้องมีการแข่งขันหรือการมุ่งเน้นคุณภาพและผลลัพธ์ของการดำเนินงานมากขึ้น นอกจากระบบงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว คุณภาพของบุคลากร ก็ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญอันหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร แต่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนควรเน้นในการทำให้เกิดการพัฒนาจากภายในและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งนี้ การสอนงานถือเป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ปฏิบัติงานจริง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ในการทำงานที่เหมาะสม ผู้สอนงานจะต้องสามารถถ่ายทอดศักยภาพและสมรรถผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ การสอนงานนอกจากจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในปัจจุบันแล้ว การสอนงานยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ การสอนงานยังถือได้ว่าเป็นรูปแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นช่องทางในการสอบถามถึงสถานะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นโอกาสอันดีที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพราะผู้บังคับบัญชาถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนในการรับรู้ถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรจากการรับนโยบายจากฝ่ายบริหารของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. เกิดการเรียนรู้กันอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ในด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของตนเองอย่างถูกต้อง
๓. สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ไม่เสียเวลาแก้ไขงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง

กลุ่มเป้าหมาย พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก

ระยะเวลา ตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด

วิธีการพัฒนา Non - Classroom Training
- ฝึกปฏิบัติงานจริง

วิธีการประเมินผล การทดสอบ

การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT)

หลักการและเหตุผล

การฝึกปฏิบัติงานในยุคนี้ต้องปรับตัวจากยุคก่อน จากเดิมที่เคยมีเวลาฝึกฝนปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติจริง ก็ปรับมาเป็นการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริงที่เรียกกันว่า On the Job Training (OJT) ซึ่งนอกจากจะทำให้ไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานแล้วยังช่วยประหยัดงบประมาณขององค์กรได้มากทีเดียว ดังนั้นหลายองค์กรจึงเปลี่ยนมาเป็นการฝึกปฏิบัติงานไปพร้อมการทำงานจริงมากขึ้น เพื่อให้องค์กรและบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด การฝึกปฏิบัติงานลักษณะนี้คือการให้พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ได้ทดลองปฏิบัติงานจริงไปพร้อมกันกับการเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงาน โดยมีการวางแผนในการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training : OJT) ให้ครอบคลุมและชัดเจน ตั้งแต่การกำหนดระยะเวลา ขอบเขตของงานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสายการบังคับบัญชาผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมในการฝึกอบรมตลอดจนอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สิ่งที่สำคัญที่สุดในรูปแบบนี้คือขั้นตอนที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ในส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของแต่ละบทบาทหน้าที่ซึ่งควรดำเนินการตามแผนที่วางไว้ให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อทดสอบศักยภาพให้ครบตามที่ได้วางไว้ ตลอดจนทำให้การประเมินผลมีความผิดพลาดน้อยที่สุดอีกด้วย

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑. สามารถเกิดการเรียนรู้ในการทดลองปฏิบัติงานจริง ในสถานที่จริง (Actual Work Station) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เกิดการเรียนรู้ที่รวดเร็วและรอบคอบมีสมาธิจดจ่อในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๓. ได้เรียนรู้หลายทักษะในการปฏิบัติงานในคราวเดียว นอกจากทักษะในงานของตนเองยังต้องเรียนรู้ทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งในและนอกองค์กร ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร หรือแม้กระทั่งทักษะในการอดทนต่อสภาวะการทำงานที่กดดัน เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย	พนักงาน กทท. ทุกฝ่าย/สำนัก
ระยะเวลา	ตามที่แต่ละหน่วยงานกำหนด
วิธีการพัฒนา	Non - Classroom Training - ฝึกปฏิบัติงานจริง
วิธีการประเมินผล	การทดสอบ

๑.๙ โครงการเฉพาะกิจ

โครงการเฉพาะกิจ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบัน กทท. ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เป็นแบบธุรกิจเอกชนมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความพร้อมในการแข่งขันทางธุรกิจการขนส่งทางน้ำของประเทศไทยในตลาดการค้าโลกปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จคือทุกคนในองค์กรต้องปรับแนวความคิด พัฒนาตนเองและสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร รวมทั้งดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทและกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อนึ่ง กทท. กำลังดำเนินการยกระดับงานให้บริการและการบริหารงานท่าเรือในปัจจุบันไปสู่การเป็น e-Port บางครั้งการฝึกอบรมลักษณะ In House ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากร จึงมีแนวคิดที่จะดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการบริหารงานในรูปแบบ e-Port โดยให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ดูงาน ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของหน่วยงานในสถาบันต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ

อีกประการหนึ่ง กองพัฒนาบุคคล เป็นหน่วยงานของกทท. ที่มีการปรับบทบาท เข้าสู่การปรับเปลี่ยนองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความสามารถ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกทท. วิธีการหนึ่งคือการจัดการฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภายนอก กทท. นอกจากนี้ยังจัดฝึกอบรมตามพันธกรณีอาเซียนเพื่อเป็นการช่วยเหลือและกระชับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนเดียวกัน จึงได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกประเทศตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อทราบถึงการดำเนินงานท่าเรือในความรับผิดชอบของ กทท.
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการแบบนอกชั้นเรียน(Non - Classroom Training)
๔. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการ

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑.	การจัดฝึกอบรมตามความจำเป็น/ความต้องการของหน่วยงานภายใน กทท. (โครงการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับธุรกิจใหม่)	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
๒.	การศึกษาดูงานที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ กทท.	พนักงาน กทท. จากทุกฝ่าย/สำนัก
๓.	การจัดฝึกอบรมและการให้ความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน	พนักงานผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ: กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลังเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องการเป็นกรณีพิเศษ

๒. การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร

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

การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กร

หลักการและเหตุผล

กทท. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่ทันสมัยให้กับผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีแนวคิดและทักษะความสามารถในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการดำเนินการจัดส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจัดโดยสถาบันที่มีชื่อเสียงต่างๆ โดยประกอบด้วยหลักสูตรที่จัดขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น หลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน เป็นต้น การฝึกอบรมภายนอกองค์กรนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งประสบการณ์การในด้านการทำงานกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน อันจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาธุรกิจขององค์กรในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

ในการนี้ กทท. ได้แบ่งกลุ่มหลักสูตรที่ส่งพนักงานออกไปพัฒนาภายนอกองค์กรออกเป็น

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
๒. เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑	วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)	ผู้บริหารระดับ ๑๖
๒	Leadership Succession Program (LSP)	ผู้บริหารระดับ ๑๕
๓	นักยุทธศาสตร์	ผู้บริหารระดับ ๑๒ - ๑๔
๔	นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)	พนักงานระดับ ๑๓ - ๑๔
๕	นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)	พนักงานระดับ ๑๒ - ๑๓
๖	นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)	พนักงานระดับ ๙ - ๑๑
๗	การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)	พนักงานระดับ ๑๐ - ๑๔
๘	ภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)	พนักงานระดับ ๖ - ๙
๙	การฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านต่างๆ เช่น การเงินและบัญชี การบุคคล ตรวจสอบ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาธุรกิจ Logistics ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	พนักงานระดับต่างๆ จากฝ่าย/สำนักที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ : หลักสูตรลำดับที่ ๙ กทท. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ

ลำดับที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
๑	ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร Maritime Affairs ณ มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน	พนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป
๒	ทุนการสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ของ APEC-Antwerp/ Flanders Port Training Center ณ ราชอาณาจักรเบลเยียม	พนักงานระดับ ๘ ขึ้นไป
๓	การฝึกอบรม/สัมมนา หรือทุนที่ได้รับแจ้งผ่าน สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ เช่น ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น สิงคโปร์ หรือมาเลเซีย เป็นต้น	พนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป
๔	การฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเฉพาะด้าน	พนักงานทุกระดับ จากฝ่าย/สำนักต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ: หลักสูตรลำดับที่ ๓- ๔ กพบ. จะดำเนินการจัดทำรายละเอียดของหลักสูตรในภายหลัง

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาภายในประเทศ

หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) เป็นหลักสูตรซึ่งจัดโดยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาวิทยาการขั้นสูงที่เกี่ยวข้องในการป้องกันราชอาณาจักร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติโดยจะมีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๕ ขึ้นไป(ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหาร ระดับต้นขึ้นไป)
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป
- มีอายุไม่ต่ำกว่า ๕๓ ปีและไม่เกิน ๕๕ ปี
- เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงชั้นความลับของทางราชการระดับ “ลับที่สุด” และเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลจากหน่วยงานรัฐว่าไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

ระยะเวลา

๑ ปี (ประมาณเดือนตุลาคม – กันยายน) ศึกษาทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.หรือตามที่สถาบันกำหนด

สถานที่

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

วิธีการประเมินผล

- เอกสารวิจัยส่วนบุคคลจำนวน ๑ เรื่อง และบทความทางวิชาการกลุ่มจำนวน ๑ เรื่อง
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.๒๓)

หลักสูตร Leadership Succession Program (LSP)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

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

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๕ ขึ้นไป (รองผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ช่วยผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าในองค์กรภาครัฐ เช่น รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน)

ระยะเวลา

๔ เดือน (ประมาณเดือนมีนาคม – มิถุนายน) อบรมทุกวันพฤหัสบดี ระหว่างเวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. และทุกวันเสาร์ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๓๐ น.

สถานที่

สมาคมธรรมศาสตร์ในพระบรมราชูปถัมภ์ รวมทั้งศึกษาดูงานในพื้นที่กรุงเทพฯ ต่างจังหวัด และศึกษาดูงานต่างประเทศ

ผู้จัด

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDPA)

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.๒๓)

หลักสูตร นักยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนักยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักยุทธศาสตร์(Strategist) ที่สามารถประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทหารและยุทธศาสตร์ชาติ สามารถคาดการณ์ถึงผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ มีความรู้หลักการและสามารถจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการทหารและความมั่นคง มีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ ในปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ในหลายมิติ รวมทั้งสามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บังคับบัญชา ได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษ

- เป็นพนักงานระดับ ๑๒ - ๑๔
- มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี และไม่เกิน ๔๕ ปี
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่า
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

๔ เดือน (ประมาณเดือนมีนาคม – มิถุนายน)

สถานที่

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศ

ผู้จัด

ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.๒๓)

หลักสูตร นักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับสูงกระทรวงคมนาคม (นบส.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรกระทรวงคมนาคม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่า ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างนักบริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รอบรู้เรื่องหลักการบริหาร และสามารถนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปสู่การปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและบริหารงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งส่งเสริมและสร้างเครือข่ายผู้นำที่มุ่งสู่การพัฒนา เสริมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของนักบริหารระดับสูงในภาพรวมของการบริหารนโยบายภาครัฐ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดของผู้บริหารระดับสูง ในประเด็นคมนาคม เศรษฐกิจ สังคม และในทุกระดับ เพื่อให้เข้าใจมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการผลักดันนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๓ – ๑๔
(ผู้อำนวยการฝ่าย/รองผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า)
- ไม่เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่เข้ารับการฝึกอบรม
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

๓ เดือน (ประมาณเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม)

สถานที่

อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ – ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล (Individual Study: IS) และรายงานการศึกษาแบบกลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.๒๓)

หลักสูตร นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร กระทรวงคมนาคม ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านการบริหารที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวคิดและประสบการณ์ สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับตัว สามารถรองรับภารกิจการพัฒนาการปฏิบัติราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้ทันต่อสภาวะการณ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นให้นักบริหารมีความรู้ ความเข้าใจ มีความคิดริเริ่มและประสบการณ์ในด้านการวางแผนการบริหาร สามารถเสนอความคิดเห็นและแก้ปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้สามารถเป็นผู้นำทีมงานและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมการบริหาร โดยมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ถึงประชาชน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ความร่วมมือระหว่างกัน ตลอดจนการได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๒ – ๑๓ (ผู้อำนวยการกอง/รองผู้อำนวยการฝ่าย)
- มีอายุไม่เกิน ๕๕ ปี
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษ ตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

๕๕ วันทำการ (ประมาณเดือนธันวาคม – มีนาคม)

สถานที่

อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ – ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล และรายงานการศึกษากลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.๒๓)

หลักสูตร นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรนักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม (นบต.คค.) มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกระทรวงคมนาคม ในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเบื้องต้นของการเป็นผู้นำด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์ เพื่อให้สามารถรับผิดชอบภารกิจในการบริหารราชการที่สูงขึ้นต่อไป รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความรู้ คู่คุณธรรม และการนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการจัดการทรัพยากรภาครัฐด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์บนพื้นฐานของหลักการบริการที่ดีเลิศสู่คนทุกกลุ่มในสังคม (One Transport for All) รวมทั้งมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์และถ่ายทอดให้กับผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายและเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและประสบการณ์ร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ – ๑๑
(ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง หัวหน้าแผนก หรือผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า)
- มีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด

ระยะเวลา

๓๕ วันทำการ (ประมาณเดือนกรกฎาคม – กันยายน)

สถานที่

อาคารสโมสรและหอประชุม กระทรวงคมนาคม สถานที่เอกชนในกรุงเทพฯ – ปริมณฑล รวมทั้งศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

ผู้จัด

กระทรวงคมนาคม

วิธีการประเมินผล

- รายงานการศึกษารายบุคคล และรายงานการศึกษากลุ่ม
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ฝบ.๒๓)

หลักสูตร การเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course: OCC)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

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

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ – ๑๔
- เป็นผู้ที่มีโอกาสนำเสนอผลงานในที่ประชุม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษ หรือเข้าร่วมการประชุมในระดับนานาชาติ
- ผ่านเกณฑ์การทดสอบข้อเขียนภาษาอังกฤษ (OCC Test) ตามที่สถาบันกำหนด

ระยะเวลา

๔ สัปดาห์

สถานที่

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ และ SEAMEO Regional Language Centre (RELC) สาธารณรัฐสิงคโปร์

ผู้จัด

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

วิธีการประเมินผล

- การแสดงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่ทางสถาบันกำหนด
- รายงานผลการฝึกอบรม ผลงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.๒๓)

หลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course: ILC)

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน(Intensive Language Course: ILC)มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง ๔ ทักษะ คือ การสนทนา การอ่าน การฟัง และการเขียน ให้แก่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในระดับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมของประเทศในกลุ่มอาเซียน เพื่อเปิดโลกทัศน์ และสร้างประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งให้สามารถนำทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ – ๙
 - เป็นผู้ที่มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และ/หรือประสานงานกับหน่วยงานต่างประเทศ
- ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ
- ผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ (ILC Test) ตามที่สถาบันกำหนด

ระยะเวลา

๔ สัปดาห์

สถานที่

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯและศึกษาดูงาน
ณ ต่างประเทศ

ผู้จัด

สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ

วิธีการประเมินผล

- การแสดงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตามมาตรฐานที่ทางสถาบันกำหนด
- รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนาภายในประเทศ (แบบ ผบ.๒๓)

หลักสูตรการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษา ณ ต่างประเทศ

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

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

กทท. มีนโยบายในการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความสนใจเข้ารับการศึกษาคือ ๓ ต่างประเทศ สามารถสมัครขอรับทุนการศึกษาระดับปริญญาโทกับมหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในด้านการผลิตผู้เชี่ยวชาญด้านกิจการทางทะเลที่มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ การศึกษาปริญญาโทด้านกิจการทางทะเล (Maritime Affairs) ประกอบด้วย ๗ หลักสูตรที่สำคัญ ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถเลือกเข้ารับการศึกษได้ ดังนี้

- ๑) Maritime Law & Policy
- ๒) Maritime Safety & Environmental Administration
- ๓) Maritime Energy Management
- ๔) Ocean Sustainability, Governance & Management
- ๕) Maritime Education & Training
- ๖) Port Management
- ๗) Shipping Management & Logistics

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับทุน

- ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป
- ปฏิบัติงานใน กทท. ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
- มีอายุถึงวันกำหนดที่จะไปศึกษา ไม่เกิน ๔๕ ปีบริบูรณ์
- สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี
- ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการพิจารณาทุนต่างประเทศ (กทท.)
- มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษ (IELTS หรือ TOEFL) ดังนี้

การทดสอบภาษาอังกฤษ	ระดับคะแนน
IELTS	ระดับ ๖ ขึ้นไป
TOEFL	- IBT ๘๐ คะแนนขึ้นไป - PBT ๕๕๐ คะแนนขึ้นไป

ระยะเวลา

๑๔ เดือน (เดือนกันยายน – พฤศจิกายน)

สถานที่

มหาวิทยาลัยทางทะเลโลก (World Maritime University: WMU) ราชอาณาจักรสวีเดน

วิธีการประเมินผล

- การจัดทำวิทยานิพนธ์ (Dissertation)
- รายงานผลการศึกษากายในประเทศ หรือต่างประเทศ (แบบ ฝบ.๒๔)
- รายงานสรุปผลการศึกษากายในประเทศ หรือต่างประเทศ(แบบ ฝบ.๒๕)

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

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สืบเนื่องจากการที่ กทท. ได้มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือมิตรภาพร่วมกับรัฐบาลแคว้นฟเลมเดอร์ส เพื่อประสานความร่วมมือกันในด้านต่างๆ รวมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร กทท. จึงได้มีการจัดส่งพนักงาน เข้ารับทุน/เข้าร่วมการสัมมนาในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการท่าเรือในด้านต่างๆ 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 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน กทท. และเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้แนวคิดด้านการ บริหารจัดการท่าเรือสมัยใหม่ รวมทั้งได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานท่าเรือต่างประเทศซึ่งเป็นท่าเรือชั้นนำของโลก นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน กทท. ได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมการสัมมนาจากท่าเรือต่างๆ อันจะทำให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะนำมาสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรในอนาคต ต่อไปได้อย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ขึ้นไป
- มีทักษะภาษาอังกฤษในระดับดี โดยมีระดับภาษาอังกฤษตามที่ กทท. กำหนด
- ยังไม่เคยได้รับทุนการสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ ของ APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center VZW มาก่อน
- ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการพิจารณาทุนต่างประเทศ (กทท.)

ระยะเวลา

๒ สัปดาห์

สถานที่

APEC-Antwerp/Flanders Port Training Center เมือง Antwerp ราชอาณาจักรเบลเยียม

วิธีการประเมินผล

รายงานผลการฝึกอบรม ดูงาน ประชุมหรือสัมมนา ณ ต่างประเทศ (แบบ ผ.บ.๒๖)

สรุปผลงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓)

การจัดฝึกอบรมสำหรับพนักงาน กทท.โดยแบ่งออกเป็น

๑. จัดการฝึกอบรมพนักงานภายใน กทท.	จำนวน	๕๔	หลักสูตร
	จำนวน	๑๐๓	ครั้ง
	จำนวน	๓,๗๐๕	คน
พนักงาน กทท.	จำนวน	๓,๕๘๖	คน
บุคคลภายนอก	จำนวน	๑๑๙	คน
๒. ส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ ภายนอก กทท.	จำนวน	๖๐๖	คน
๓. ส่งพนักงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ	จำนวน	๘๘	คน

การรับนักเรียน นักศึกษาฝึกงาน

กทท. ได้จัดให้มีการรับนักเรียน นักศึกษาเข้าฝึกงานใน กทท. ตามที่ได้รับการร้องขอจากสถาบันต่างๆ จำนวน๓๐สถาบัน รวมนักเรียน นักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น ๘๔ คน

การให้บริการเช่าห้องฝึกอบรม/สัมมนา

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓กทท. ไม่มีการให้บริการเช่าห้องฝึกอบรม/สัมมนา

โครงการให้บริการหลักสูตรพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่าเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ดำเนินการจัดหลักสูตรให้กับสถานประกอบการ/บุคคลภายนอก จำนวน ๗ หลักสูตร เป็นเงิน๓๕๒,๔๐๐ บาท