

การจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนิน
มาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค
Knowledge Management for Academic Service Center

สมนึก สิทธิการณา*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันของศูนย์บริการวิชาการ และผลกระทบที่เกิดขึ้น และแนวทางการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน ผลการศึกษาพบว่า ศูนย์บริการวิชาการที่ 1 ใช้กระบวนการจัดการความรู้จากสิ่งที่อยู่รอบตัว สะดวก สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เช่น นิทรรศการที่มีจัดแสดง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน สื่ออินเทอร์เน็ต โดยสิ่งที่กระตุ้นให้หาความรู้มาจากการได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ผู้ปฏิบัติงานมาจากความไม่เข้าใจทิศทางการพัฒนาความรู้ของตนเองและหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามมาตรการต่างๆ ของแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 เนื่องจาก ปัจจุบันศูนย์บริการวิชาการที่ 1 ยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากร จึงทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดสรรงบประมาณกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพของงานเป็นลำดับ ดังนั้นแนวทางที่จะทำให้การถ่ายทอดความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงานของศูนย์บริการวิชาการบรรลุเป้าหมายในการทำหน้าที่เสมือนตัวแทนของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายต่างๆ รวมถึงแผนอนุรักษ์พลังงานฯ จำเป็นต้องมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ชับเคลื่อนให้เกิด

*นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน

เป็นรูปธรรมโดยการจัดคณะกรรมการมารับผิดชอบโดยเฉพาะ มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม และสนับสนุนให้เกิดกลไกที่สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยระบบเอง

คำสำคัญ : แผนการจัดการความรู้, กระบวนการจัดการความรู้, แผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579

Abstract

This research aims to study the process of knowledge management, problems and obstacles in the development of personnel in the current academic center, the impact and the knowledge management approach to the academic center in supporting the implementation of the 2015-2025 energy conservation measures in the region. Research methods, documents and research fields are employed as important tools. Data were collected by structured interview. The samples were 19 officials. The findings were as follow: The Academic Service Center uses the knowledge management process by taking advantage form the surroundings to facilitate self-learning, such as organized exhibitions, experience exchanges between the participants and internet. The thing that motivates knowledge comes from being assigned by their bosses. The problems and obstacles were from workers' lack of understanding of how to develop their own knowledge to support the implementation of various measures mentioned in the energy conservation plan 2558 - 2579. Since the Center currently has no personnel development plan, therefore, the way to transfer the energy conservation knowledge of the Center, as a representative of the Department of Energy Development, to achieve the goal of renewal and conservation of energy was to create correct knowledge in accordance with various policies,

including the energy conservation plan. The Center also needs to have a concrete knowledge management plan run by a responsible committee with a good performance evaluation and the mechanism that can be driven by the system itself.

Keywords: Knowledge Management Plan, Knowledge Management Process, Energy Reservation Plan 2558 - 2579

บทนำ

พลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ในการดำรงชีวิตและการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ อัตราการเติบโตของ GDP จะทำให้มีความต้องการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นโดยมีการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ สอดคล้องกับข้อมูลสำนักนโยบายและแผนพลังงาน (2560) รายงานว่า สถานการณ์พลังงานปี 2559 มีอัตราการพึ่งพาพลังงานจากต่างประเทศต่อความต้องการใช้ คิดเป็นร้อยละ 47 โดยภาพรวม การใช้พลังงานขั้นต้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 ดังนั้น การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศอย่างยั่งยืน

กระทรวงพลังงาน (2559) มีจัดทำแผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2558-2579 มีเป้าหมายในการลดระดับการใช้พลังงานต่อผลผลิตหน่วยผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (EI) ลงร้อยละ 30 ภายใน 21 ปี ซึ่งใช้ 3 กลยุทธ์ 10 มาตรการ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2558-2579 อาคารขนาดใหญ่ โรงงานใช้มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมการใช้พลังงาน อาคารที่มีขนาดเล็กลงมาใช้มาตรการในการส่งเสริมต่างๆ ในแผน สำหรับกลุ่มบ้านอยู่อาศัยซึ่งมีจำนวนมาก ซึ่งต้องใช้หลากหลายมาตรการผสมผสานกัน มีการกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพพลังงานเครื่องใช้ไฟฟ้า วัสดุเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อนำเกณฑ์มาใช้ในการพิจารณาส่งเสริมให้ฉลากเบอร์ 5 ฉลากประหยัดพลังงานประสิทธิภาพสูง สำหรับกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพพลังงานสูงขึ้นเรื่อยๆ และในขณะเดียวกันต้องกระตุ้นให้ผู้บริโภคเห็นความสำคัญของการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงโดยการ

สร้างความรู้ ความเข้าใจ ประชาสัมพันธ์ควบคู่กันไปเพื่อให้เกิดความต้องการของผู้บริโภคในการใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพพลังงานสูง

สำนักถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยีเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานให้ประชาชนในภูมิภาคผ่านการดำเนินงานของ ศูนย์บริการวิชาการที่ 1-10 โดยการบริหารงานมีลักษณะเป็นการรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลาง หัวข้อขององค์ความรู้ที่ศูนย์ฯ นำมาถ่ายทอด ให้ประชาชนในพื้นที่มาจากการกำหนดหัวข้อจากส่วนกลาง แต่ด้วยลักษณะเฉพาะของกลุ่มเป้าหมายของแต่ละพื้นที่ที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ ต้องมีความรอบรู้ในหลากหลายสาขาวิชา มีข้อมูลที่ทันสมัย น่าเชื่อถือ เพื่อนำความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสอดคล้องตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558-2579 ซึ่งสวนทางกับกระบวนการจัดการความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการในปัจจุบัน

Marquardt (อ้างถึงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 43) ได้เสนอองค์ประกอบของการจัดการความรู้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) ควรหาความรู้ที่มีประโยชน์ และมีผลต่อการดำเนินงานจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

1.1 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายในองค์กร (internal collection of knowledge) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่เพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร เช่น การให้ความรู้กับพนักงาน จากการสอนงาน ฝึกอบรม สัมมนา เรียนรู้จากประสบการณ์ และลงมือปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ

1.2 การแสวงหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งภายนอกองค์กร (external collection of Knowledge) การแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้ต้องมีการปรับปรุงคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยข้อมูลสารสนเทศจากภายนอก เช่น การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น จ้างที่ปรึกษา เปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ตรวจสอบแนวโน้มเศรษฐกิจ สังคมการเมือง รวบรวมข้อมูลจากลูกค้า คู่แข่งขัน หรือร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตรและร่วมลงทุน

2. การสร้างความรู้ (knowledge creation) ในการสร้างความรู้ใหม่เป็นแรงผลักดันหยั่งรู้ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ได้

2.1 การถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง

2.2 นำความรู้ขององค์การผนวกกับความรู้ในตัวบุคคล ให้เกิดความรู้ใหม่ และใช้ความรู้ร่วมกัน

2.3 รวบรวมสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกัน

2.4 เรียนรู้โดยปฏิบัติ ทดลอง และแก้ไขอย่างเป็นระบบ

2.5 เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา

3. การจัดเก็บและค้นคืนความรู้ (knowledge storage and retrieval) ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องหาวิธีเก็บรักษา และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยองค์การต้องคำนึงถึงคือ

3.1 โครงสร้างและการจัดเก็บความรู้ ต้องเป็นระบบที่สามารถค้นหา และส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3.2 จัดจำแนกรายการต่าง ๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบาย หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้

3.3 การจัดการสามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ทันเวลา เหมาะสมกับความต้องการส่วนการค้นคืนความรู้ (retrieval) เป็นการเข้าถึงสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การควรทำให้พนักงานทราบถึงช่องทางหรือวิธีการค้นหาความรู้ต่าง ๆ ทั้งรูปแบบอย่างเป็นทางการ เช่น มีสมุดจัดเก็บรายชื่อ หรือรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเช่น การฝึกอบรมการประชุม เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ในองค์การ

4. การถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ (knowledge transfer and utilization) มีความจำเป็นเพื่อให้ความรู้กระจายและถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสมทั่วทั้งองค์การโดย

4.1 สื่อสารด้วยการเขียน เช่น บันทึก รายงาน ประกาศข่าวสาร

- 4.2 การประชุม ฝึกร่างกายใน
- 4.3 การสื่อสารภายในองค์กร เช่น สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง วิดีทัศน์
- 4.4 การเยี่ยมชมงาน ทัศนศึกษา
- 4.5 หมุนเวียนหน้าที่/ เปลี่ยนงาน
- 4.6 ระบบพี่เลี้ยง

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยีในสวนกลาง จึงมีความสนใจที่จะวิจัยการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยจะศึกษาปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรฯ ที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่เผยแพร่องค์ความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงานของศูนย์บริการวิชาการต่อไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ ที่มีความสอดคล้องการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม สถิติตัวเลข วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่างๆ ที่มีอยู่
2. การวิจัยสนาม (Field Research) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or formal Interview)

ประชากรและกลุ่มประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มประชากรตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการ ที่ 1 จังหวัดปทุมธานีที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งปฏิบัติงานในศูนย์บริการวิชาการ ที่ 1 จังหวัดปทุมธานี และผู้กำหนดนโยบายติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จากส่วนกลางของสำนักถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านพลังงาน และโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

(Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเฉพาะเจาะจงเลือก จำนวน 19 ท่าน ได้แก่

1) ผู้อำนวยการสำนักถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี และ 2 หัวหน้าศูนย์บริการวิชาการที่ 1 ปทุมธานี จำนวน 2 ท่าน

2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยีพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์ ภายในศูนย์บริการวิชาการที่ 1 จำนวน 17 ท่าน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะเจาะจงเลือกผู้ทำหน้าที่เป็นวิทยากรของศูนย์บริการวิชาการที่ 1 ปทุมธานี จึงถือได้ว่าผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยีพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานของศูนย์บริการวิชาการที่ 1 ปทุมธานี เป็นแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or formal Interview) โดยนำวัตถุประสงค์มาใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถาม ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2560 หน้า 53) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกภาพและการสนทนา ก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) รวบรวมข้อมูลจากแผนยุทธศาสตร์การบูรณาการทางด้านพลังงานของกระทรวงพลังงาน ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้จากหนังสือ เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ คู่มือปฏิบัติงานของศูนย์บริการวิชาการ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)
2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการ ศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or formal Interview) โดยผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนด ไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้ แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำ บอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาหาข้อสรุป อย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และอิงกรอบแนวคิดทฤษฎี

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ สำหรับสนับสนุนการดำเนินการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ผลวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของศูนย์บริการวิชาการในภูมิภาค ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสำหรับสนับสนุนการดำเนินการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 มีดังนี้.

1. แหล่งการพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการวิชาการมาจาก

1.1 พัฒนาความรู้จากบุคคล ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน รุ่นพี่ รุ่นน้อง หัวหน้า

ศูนย์บริการวิชาการ ผู้มีประสบการณ์ เจ้าหน้าที่จากสำนักหลักของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน บุคลากรจากศูนย์บริการวิชาการเครือข่าย ที่ปรึกษา โครงการถ่ายทอดฯ ให้จากทั้งการทำงานจริงและการอบรมโดยตรง การอบรมที่ศูนย์บริการวิชาการจัดทำขึ้นสำหรับการเผยแพร่ฯ ให้ประชาชน

1.2 พัฒนาความรู้จากเทคโนโลยี ได้แก่

- สื่ออินเทอร์เน็ต โดยอ้างอิงเว็บไซต์ของหน่วยงานและที่ใกล้เคียงเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูล โดยนิยมใช้ Google, You tube สำหรับการสืบค้นนวัตกรรม หรือข้อมูลที่ต้องการทราบสำหรับการให้บริการทางวิชาการ

- สื่อสาธิตการถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยีภายในศูนย์บริการวิชาการ ที่มีการจัดแสดงไว้

- คู่มือ แผ่นพับ ตำรา

1.3 พัฒนาความรู้จากการทำงาน ได้แก่ เป็นการพัฒนาความรู้ทางด้านทักษะเทคนิค การแก้ไขปัญหาต่างๆ

2. กระบวนการจัดการความรู้ของศูนย์บริการวิชาการ มีกระบวนการ ดังนี้

2.1 การสอนการทำงาน เช่น การอบรมเป็นทางการที่หน่วยงานจัดให้ การสอนงาน การมอบหมายให้รับผิดชอบการดำเนินงาน การประชุมก่อน-หลังจากดำเนินงานถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ประชาชน

2.2 การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ ทั้งภายในศูนย์บริการวิชาการและศูนย์บริการวิชาการเครือข่าย โดยใช้ช่องทาง Social network โทรศัพท์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน

2.3 การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ มีการร่วมตัวกันในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ตน ได้รับผิดชอบดำเนินงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.4 การจัดเก็บความรู้ ปัจจุบัน มีการจัดทำฐานข้อมูลทางสถิติจากส่วนกลาง สำหรับฐานข้อมูลความรู้ขึ้นกับตัวบุคคล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ ให้กับศูนย์บริการวิชาการ และผลกระทบต่อการสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผน อนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค

การวิจัย พบว่า ปัญหา อุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ให้กับ ศูนย์บริการวิชาการ และผลกระทบต่อการสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์ พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค มี ดังนี้

1.งบประมาณ

1.1 การจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร มักจะไม่ได้รับงบประมาณที่ ต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งแก้ไขโดยใช้วิธีการแลกเปลี่ยน ความรู้กันทั้งภายในศูนย์ฯ และเครือข่าย

1.2 การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการอบรมที่ครอบคลุมเนื้อหา ความทั้งหมด และไม่สามารถอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนได้

2.ลักษณะงาน ปริมาณงานและการออกแบบองค์การ

2.1 การถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับภารกิจ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานทั้งหมด ซึ่งเป็นความรู้กว้างๆ และ จำเป็นต้องรู้ทุกเรื่องสำหรับการดำเนินภารกิจถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับประชาชน ส่งผล

ต่อการส่งต่อความรู้ให้ประชาชนอาจจะไม่สามารถตอบสนองได้ทั้งหมด หรือไม่สามารถตอบสนองได้ในทันที

2.2 เนื้อหาที่กำหนดให้ถ่ายทอดความรู้ให้ประชาชนไม่ทำลาย ไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และไม่กระตุ้นให้แสวงหาความรู้ เช่น การถ่ายทอดเทคโนโลยีการอนุรักษ์พลังงานซ้ำๆ ทุกปี

2.3 การแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ ส่งผลต่อปริมาณงานและคุณภาพของงาน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาความรู้ของตนเองได้เมื่อส่วนกลางหรือหน่วยงานภายใต้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจัดขึ้น

2.4 ลักษณะงานเป็นงานในภาคสนาม เน้นการปฏิบัติ ซึ่งต้องใช้บุคลากรและระยะเวลาในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก จึงไม่สามารถจัดสรรเวลาในการจัดการความรู้ได้เท่าที่ควร

2.5 การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ตามสายงาน เช่น งานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏ เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการทุกคนจะต้องให้ข้อมูลความรู้กับประชาชนได้ โดยมีระดับความลึกของข้อมูลแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง แต่จากการปฏิบัติจริงประชาชนไม่ทราบว่าบุคลากรแต่ละท่านจะสามารถให้ความรู้คำแนะนำได้ในระดับใด เมื่อทำการสอบถามมักจะคาดหวังว่าจะได้คำตอบ คำแนะนำได้ทันที แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตอบได้ถึงแม้ว่าจะเป็นการหาคำตอบให้ภายหลังก็ตาม ก็จะทำให้มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์การบริการความรู้ตามไปด้วย

2.6 บุคลากร บุคลากรรู้ว่าการถ่ายทอดเทคโนโลยีจะต้องถ่ายทอดฯ แต่บางเรื่องไม่เข้าใจความหมาย นัยสำคัญของเรื่องนั้นๆ ดีพอ ส่งผลต่อคุณภาพของงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ ที่มีความสอดคล้องการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579

ในภูมิภาค กรณีศึกษาศูนย์บริการวิชาการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ ที่มีความสอดคล้องการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค

1. การออกแบบโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจ
2. การกำหนดนโยบาย ปฏิทินการอบรมชัดเจน
3. ควรมีการวางแผนการพัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้ทำงานที่ตนรับผิดชอบ และงานตามภารกิจของศูนย์บริการวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
4. การสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินงาน สนับสนุนแผนอนุรักษ์พลังงาน
5. พัฒนาสื่อการสืบค้นข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และสื่ออื่นๆ ที่ส่งเสริมการดำเนินงาน เช่น จัดทำแผ่นพับ เอกสารเผยแพร่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีทักษะการถ่ายทอดความรู้ สามารถให้คำแนะนำได้เบื้องต้น พัฒนาสื่อวิทยุ โทรทัศน์ และอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนอยากรู้ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ชวนขยายหาความรู้
6. ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกันมากขึ้น แลกเปลี่ยนความรู้ได้สะดวกขึ้น เช่น การจัดเสวนาภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ในแต่ละเรื่อง
7. จัดทำมาตรฐานการให้บริการความรู้ในแต่ละเรื่อง โดยต้องมีการปรับปรุงเป็นระยะๆ
8. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการเรียนรู้จากการใช้งานเทคโนโลยีภายในศูนย์ เพื่อให้เห็นกระบวนการทำงาน หลักการทำงาน ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งาน

9. การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ โดยสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ การให้รางวัลเพื่อเชิดชูคุณงามความดีในการปฏิบัติหน้าที่
10. ติดตามประเมินผลการพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ก่อนและหลังปฏิบัติงาน
11. สร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยกำหนดทิศทางขององค์การวางแผน และสรุปผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ จะมุ่งเน้นการให้ความรู้ สำหรับสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ของศูนย์บริการวิชาการ ตามที่ศูนย์บริการวิชาการ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำความรู้ทางการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนมาเผยแพร่สู่ประชาชนในภูมิภาค เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์พลังงาน และผลักดันให้มีการนำพลังงานทดแทนมาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็น การสร้างความมั่นคงทางพลังงานอย่างยั่งยืนด้วยการใช้วัตถุดิบที่หาได้ในท้องถิ่นมาผลิตเป็นพลังงานทดแทนซึ่งต้องมีการนำเข้าจากต่างประเทศ สามารถพึ่งพาตนเองทางด้านพลังงาน สอดคล้องกับรายงานสถานการณ์พลังงานปี 2559 และแนวโน้มปี 2560 ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (2560) ซึ่งรายงานว่า สถานการณ์พลังงานปี 2559 โดยภาพรวม การใช้พลังงานขั้นต้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 เมื่อเทียบกับปีก่อน มีการนำเข้าพลังงานขั้นต้น (สุทธิ) อยู่ที่ระดับ 1,275 พันบาร์เรลเทียบเท่าน้ำมันดิบต่อวัน ทั้งนี้ ประเทศไทยมีอัตราการพึ่งพาพลังงาน จากต่างประเทศต่อความต้องการใช้ คิดเป็นร้อยละ 47 ดังนั้น การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชลิดา ศรมณี (2560) ได้กล่าวสรุปว่า ปัจจัยที่จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในสังคมได้จำแนก

เป็น 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ (Economy) ด้านนิเวศวิทยา (Ecology) และมนุษย์ (Human) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาที่ผ่านมามีผลเพราะไม่มีการพัฒนาแต่ละด้านให้เกิดความสมดุล ดังนั้น จึงกล่าวว่าการพัฒนาที่แท้จริงและยั่งยืน คือการพัฒนาที่สมดุล มีบูรณาการ และเป็นองค์รวม ซึ่งจะต้องเน้นที่ตัวมนุษย์ให้เข้ามาเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการนั่นเอง เหตุผลของการให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา หรือเป็นปัจจัยสำคัญในการบูรณาการ ก็เพราะการพัฒนาทุกด้าน เช่น เศรษฐกิจและนิเวศ จะทำได้ก็ต่อเมื่อมีมนุษย์เป็นตัวจัดการการพัฒนา หากไม่มีมนุษย์พัฒนาก็จัดการไม่ได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “มนุษย์ไม่พัฒนาดตนเอง มนุษย์ก็จะพัฒนาสิ่งอื่นไม่ได้ด้วย” สอดคล้องกับแนวคิดของ บัญญคง หันจางสิทธิ์ (2558) ได้กล่าวถึงความหมายของเศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการศึกษาถึงมนุษย์และสังคมว่าจะใช้ทรัพยากรที่มีค่าไม่ว่าจะเป็นเงิน ที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ แม้กระทั่งเวลาที่มีย่างไร ในการฝึกอบรมบ่มนิสัย ให้การศึกษาแก่มนุษย์และเยาวชนในสังคม ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีจิตใจ อุปนิสัยและบุคลิกที่ดีให้แก่สังคม มนุษย์และสังคมจะใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณค่าจำเป็นต้องมีการวางกลยุทธ์อย่างดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ ก่อสกุล (2559) ได้สรุปความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและมีการกำหนดทิศทางองค์การเป็นขั้นตอน เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ที่เกิดจากเงื่อนไข ข้อจำกัดต่างๆ ในสภาพปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้ของศูนย์บริการวิชาการ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค โดยอาศัยการพัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา จิตนุพงศ์ (2560) ได้กล่าวสรุปว่า สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงด้วยอัตราเร่งมากกว่าแต่ก่อน อิทธิพลดังกล่าวส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและหลักการบริหาร ระเบียบกฎเกณฑ์ และโครงสร้างองค์การ โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนแบบมีกลยุทธ์ ต้องมีวิสัยทัศน์ (vision) และการก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นใจจะต้องวิเคราะห์วิจัยหรือศึกษา จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรค และโอกาส (SWOT

analysis) จึงจะตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับภารกิจของศูนย์บริการวิชาการซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนให้ประชาชน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรของศูนย์บริการวิชาการสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของวิทยา จิตนุพงศ์ (2560) ได้กล่าวสรุปว่า เป้าหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือการสนับสนุนองค์การให้สามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีความสามารถในการผลิต (productivity) ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่ในการที่จะทำให้องค์การเพิ่มผลิตภาพอย่างต่อเนื่อง อธิบายขยายความหมายความว่า องค์การมีการใช้แรงงาน ทุน วัสดุอุปกรณ์ และพลังงานในการสร้างผลิตภัณฑ์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์มีข้อจำกัดในการจัดการทุน วัสดุอุปกรณ์ และพลังงาน แต่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการแรงงานเพื่อให้แรงงานขององค์การ โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้กับองค์การและพร้อมที่จะปรับ พัฒนาให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ก็จำเป็นต้องมีการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย การจะทราบว่าศูนย์บริการวิชาการมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือไม่ จะต้องใช้วิธีการประเมินจากเกณฑ์ต่างๆ เช่น อัตราการเข้าออก อัตราการขาดงานลางาน อัตราการเจ็บป่วย ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อหัว และรายได้เฉลี่ยต่อหัว จำนวนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานที่องค์กรได้นำมาพัฒนางาน จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา และ จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่พัฒนาความสามารถในงาน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Norton and Kaplan (กล่าวถึงใน วิทยา จิตนุพงศ์, 2560) ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรองค์การซึ่งถือว่าเป็นทุนชนิดหนึ่ง (human capital) มีความสำคัญพอๆ กับเงินทุน ดังนั้น การที่จะรู้ว่าทุนมนุษย์มีศักยภาพหรือไม่ จำเป็นต้องมีกระบวนการในการประเมินผล โดยต้องสร้างเกณฑ์ในการวัดความสามารถของบุคลากรในองค์กร

ปัญหา อุปสรรค ในการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการสนับสนุนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ในภูมิภาค มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ปัญหาความรู้ความเข้าใจในมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ของเจ้าหน้าที่ เกิดจากเจ้าหน้าที่ยังไม่เข้าใจรายละเอียดแต่ละมาตรการที่ใช้สำหรับการผลักดันแผนอนุรักษ์พลังงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างถ่องแท้ ทำให้ไม่สามารถถ่ายทอดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการที่ดำเนินการโดยสำนักหลักของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสนับสนุนมาตรการต่างๆ ในแผนอนุรักษ์พลังงานฯ เช่น การดำเนินมาตรการทางการเงินโดยการให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี สำหรับสนับสนุนให้ประชาชนใช้อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพการใช้พลังงาน เช่น หลอดไฟ LED เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการวิชาการส่วนใหญ่จะทราบถึงประโยชน์ในการอนุรักษ์พลังงานจากหลอดไฟ LED ถึงการประหยัดพลังงาน แต่ไม่ทราบเหตุผลที่ทำให้หลอดไฟ LED ประหยัดพลังงาน เป็นต้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เสียความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประชาชนไม่มั่นใจในข้อมูลที่เจ้าหน้าที่ถ่ายทอดออกไปซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลที่มีการกลั่นกรองเป็นอย่างดีแล้วก็ตาม และเมื่อขาดความเชื่อมั่นในตัวบุคคลแล้ว ก็จะกระทบต่อคุณภาพการบริการความรู้ให้กับประชาชนด้วย กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การกระทบต่อการขับเคลื่อนการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 เป็นลำดับ และในที่สุดศูนย์บริการวิชาการก็จะหมดความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจการเผยแพร่ความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงานให้กับประชาชนสอดคล้องกับแนวคิดของสุพิน เกษาคุปต์ (2559) อธิบายว่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งภายในและภายนอกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม ๆ นั้นไม่สามารถที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้าสถานการณ์เพื่อความอยู่รอดขององค์การ เพื่อให้เกิดความทันสมัยก้าวหน้า ไม่ว่าจะด้านเทคโนโลยี หรือความได้เปรียบทางการแข่งขันก็ดี

2. ปัญหาในการประสานงาน เกิดจากการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลางและศูนย์บริการวิชาการในภูมิภาค โดยการบริหารงานส่วนกลางเป็นผู้กำหนดแนวทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับแผนอนุรักษ์พลังงาน เช่น ส่วนกลางเป็นผู้กำหนดทิศทางและกำกับกับการดำเนินงานของศูนย์บริการ ซึ่งส่วนกลางจะเข้าใจเหตุผลของการดำเนินงานเป็นอย่างดี ในขณะที่ศูนย์บริการวิชาการซึ่งเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะทราบเหตุผลเพียงข้อความที่ปรากฏในเอกสารรายละเอียดการดำเนินโครงการ ซึ่งอาจจะมีกรณีตีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละศูนย์บริการ

วิชาการ เมื่อนำไปถ่ายทอดให้ประชาชนก็จะมี การสื่อความหมายที่แตกต่างกัน วิธีการที่แตกต่างกัน ระดับความเหมาะสมของเนื้อหาที่แตกต่างกันในกลุ่มประชาชนเดียวกัน ซึ่งเป็นปัญหาที่รับทราบกันดี และได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหามาในหลากหลายรูปแบบ เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลกันในกลุ่มปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานประเภทเดียวกันของแต่ละศูนย์บริการวิชาการและหากมีประเด็นสงสัยก็จะมี การสอบถามมายังส่วนกลางเพื่อขอคำอธิบาย ซึ่งในกระบวนการนี้ไม่มีการจัดเก็บองค์ความรู้ไว้อย่างเป็นระบบ เมื่อมีเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาทำหน้าที่ก็จะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ และเมื่อเจอปัญหาจะไม่ทราบว่าใครเป็นผู้มีประสบการณ์ที่พอจะตอบปัญหาได้ อีกทั้งการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานคร่าวๆ ให้ทุกศูนย์บริการวิชาการดำเนินงานไปทิศทางเดียวกันซึ่งกำหนดโดยส่วนกลางที่อาจจะไม่ทราบรายละเอียด หรือปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติ สอดคล้องกับเหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ของทิวาดี เมฆสุวรรณ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2560) อธิบายว่า เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ มาจาก กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป และระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่ องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลบั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

3. ปัญหาการออกแบบองค์การและการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละศูนย์ จากการจัดโครงสร้างบุคลากรของแต่ละศูนย์บริการวิชาการ พบว่า มีการจัดสรรข้าราชการเพียง 1 – 2 คนเท่านั้น และส่วนอื่นเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างในระบบราชการ เมื่อมีการสรรหาข้าราชการที่จะทำหน้าที่แทน จะต้องสรรหามาจากบุคคลภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ อีกทั้งในการแบ่งเขตพื้นที่ใน ความรับผิดชอบของแต่ละศูนย์บริการวิชาการที่มีสัดส่วนระหว่างอัตรากำลังและพื้นที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันมาก ส่งผลต่อสัดส่วนงานที่ต้องดำเนินงานในแต่ละคนด้วย

ซึ่งส่งผลต่อการจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง รวมไปถึงเนื้อหาความรู้ที่นำไปถ่ายทอดและเผยแพร่ ซึ่งเป็นความรู้ที่ต่อยอดจากเนื้อหาวิชาการที่สำนักหลักศึกษาและวิจัยไว้ ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เนื้อหาวิชาการให้เหมาะสมสำหรับประชาชนที่มีความแตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ซึ่งเนื้อหาที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ฯ ทำการศึกษา วิจัย และพัฒนานั้น มีจำนวนมากหลากหลายตามสาขาวิชา เช่น ด้านไฟฟ้า เครื่องกล เทอร์โมไดนามิก เคมี ชีววิทยา เป็นต้น แต่บุคลากรมีความแตกต่างกัน ความชอบ ความถนัดในแต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนในการบริหารงานยังเป็นการขึ้นตรงกับส่วนกลาง สอดคล้องกับหลักการ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การระแวกพันธุ์ 2560) ที่เห็นว่าสิ่งที่เรียกว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต้องแยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) การแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต ให้เงินสนับสนุนแยกกัน และติดต่อกันอย่างเป็นอิสระ รวมไปถึงแนวคิดของ Middlemist และคณะ (อ้างถึงใน วิมา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2560) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ จะต้องมีการวางแผน การออกแบบ และการประเมินงานในหน้าที่ของบุคคลในองค์การ เชื่อมโยงงานหนึ่งกับงานอื่นๆ และกำหนดจำนวนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงานนั้นด้วย การสรรหา เลือกสรร ฝึกอบรม พัฒนาและจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรรค์สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างองค์การกับบุคคลในองค์การ โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น ประโยชน์เกื้อกูล การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย

4. ปัญหาการกำหนดทิศทาง การดำเนินนโยบายในการเผยแพร่ความรู้ ในการกำหนดทิศทาง การใช้พลังงานที่มีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทั้งในการเปลี่ยนจากมาตรการเดิมๆ เป็นมาตรการด้านอื่น การชะลอหรือหยุดดำเนินโครงการและมีการนำมาใช้งานอีก เช่น การผลิตไบโอดีเซล ซึ่งมีช่วงหนึ่งที่มีความรุนแรงของการข้อมูลทางวิชาการ แต่วันหนึ่งก็มีการเปลี่ยนนโยบายชะลอการสนับสนุนให้ใช้ไบโอดีเซลเป็นเชื้อเพลิง ส่งผลต่อความต่อเนื่องของการพัฒนาความรู้ในด้านนั้นของบุคลากร สอดคล้องตามแนวคิดของ สุพิน เกษาคุปต์ (2559) อธิบายว่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งภายในและภายนอกที่เกิดการ

เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม ๆ นั้นไม่สามารถที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้าสถานการณ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพื่อให้เกิดความทันสมัย ก้าวหน้า ไม่ว่าจะด้านเทคโนโลยี หรือความได้เปรียบทางการแข่งขันก็ดี จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของ Hood 7 ประการ และสอดคล้องกับแนวคิดของชลิตา ศรมณี (2560) อธิบายการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ว่า เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้เป็นผลต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ ในลักษณะเป็นการเจริญรุ่งเรืองอย่างถาวรยั่งยืนได้ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวเราต้องมีการวางแผน ในด้านของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ถูกหลักวิชา อย่างเป็นระบบและเป็นเหตุเป็นผล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง ดังนั้น เรื่องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวข้อการศึกษาที่สำคัญอีกหัวข้อหนึ่ง

แนวทางการจัดการความรู้ที่สอดคล้องการดำเนินมาตรการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน 2558 -2579 ให้กับศูนย์บริการวิชาการสำหรับเผยแพร่ความรู้ให้ประชาชนในภูมิภาค มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการความรู้ให้กับศูนย์บริการวิชาการ มาจากสาเหตุการไม่มีการกำหนดแผนการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม จึงทำให้การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่มีประสิทธิภาพ จะต้องใช้เวลาในการจัดการความรู้นั้นๆ เป็นเวลานาน หรือไม่สามารถตอบสนองการกำหนดนโยบายได้ ดังนั้นแนวทางในการรับมือจะต้องปรับเปลี่ยนไป สอดคล้องตามแนวคิดของสุพิน เกษาคุปต์ (2559) อธิบายว่าสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งภายในและภายนอกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม ๆ นั้นไม่สามารถที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้าสถานการณ์เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพื่อให้เกิดความทันสมัย ก้าวหน้า ไม่ว่าจะด้านเทคโนโลยี หรือความได้เปรียบทางการแข่งขันก็ดี จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของ Hood 7 ประการ

2. ด้านการบริหารศูนย์บริการวิชาการ ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี ผ่านการเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาองค์กรทุกด้าน ให้

สามารถเผยแพร่องค์ความรู้ได้อย่างภาคภูมิใจ เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง และเป็นแบบอย่างให้กับองค์กรอื่นๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก และเป็นองค์กรที่มีการพัฒนา ตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง โดยสร้างสรรค์ นวัตกรรมทั้งด้านสินค้า บริการ กระบวนการทำงาน และรูปแบบการดำเนินงาน เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังมุ่งสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชุมชนที่เข้าไปดำเนินงาน และพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ ด้านการ พัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องตามแนวคิดของบุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ (2560) ในเรื่องการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็น การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบอบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการ สาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและ จริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

3. ด้านการจัดการความรู้ ควรมีการกำหนดแนวทางการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ด้วยกระบวนการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน จัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ มีการพัฒนาความรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสร้างสังคมนักปฏิบัติ โดยจัดให้มีกิจกรรมเล่าเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์จากการทำงานในภาคสนามเป็นประจำ การจัดทำ คู่มืออธิบายการดำเนินงานถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ มีการจัดอบรม KM ให้เจ้าหน้าที่ ศูนย์บริการวิชาการ จัดทำช่องทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ และ จัดการความรู้เต็มรูปแบบ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ สอดคล้องตามแนวคิดของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2560) ซึ่งกล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม โดย แนวคิดการสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน

และระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุ วัตถุประสงค์ และสอดคล้องตามแนวคิดของบุญคง หันจางสิทธิ์ (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี , 2560) ที่ได้อธิบายความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือ “ผลรวม ของความรู้ ความชำนาญ ความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ” ดังนั้น ทรัพยากร มนุษย์ คือ ผลรวมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านปริมาณ คือ จำนวน และการกระจาย ของประชากรและกำลังงาน ด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า แรงจูงใจ เป็นต้น เมื่อมีการกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) เรามักจะใช้คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) เนื่องจากการพิจารณาเป็นไปตามเศรษฐศาสตร์ว่ามนุษย์นั้นเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่งในจำนวนทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมีและต้องใช้ให้บังเกิดผลในการ เติบโตทางเศรษฐกิจ

4. ด้านการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของศูนย์บริการวิชาการ โดยการ วางแผนการจัดการความรู้ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนัก ถ่ายทอดและเผยแพร่ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียด้านความรู้เรื่องการอนุรักษ์พลังงาน ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน แนว ทางการกำหนดนโยบาย และปัจจัยอื่นสำหรับวางแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ ศูนย์บริการวิชาการให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ มีการติดตามการดำเนินงานเพื่อนำมาทบทวนแผนการจัดการความรู้ให้กับบุคลากรของศูนย์บริการวิชาการ สอดคล้อง ตามแนวคิดของทิพาวดี เมฆสุวรรณ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2560) ซึ่ง กล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม ตามแนวคิดการให้บริการที่มี คุณภาพแก่ประชาชน

5. ด้านการส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ควรมีการจัดตั้งชุมชนแห่งการ แบ่งปันประสบการณ์ โดยเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการทุกคนเข้าร่วม เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และกำหนดให้มีกิจกรรมที่มีลักษณะในการแลกเปลี่ยนความรู้กัน ระหว่างศูนย์บริการวิชาการอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง (4 เดือนต่อครั้ง) โดยกำหนดให้มีการ

พัฒนาความรู้เรื่องใหม่ๆ โดยหัวข้อรูปแบบเป็นหัวข้อที่มาจากมติของชุมชนฯ ซึ่งจะทำให้ได้หัวข้อการพัฒนาความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยการดำเนินงานจัดกิจกรรมจะเป็นการหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ โดยเจ้าภาพเรียงลำดับจากศูนย์บริการที่ 1 – 10 เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทางด้านคุณภาพของเนื้อหาความรู้และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาความรู้ของศูนย์บริการวิชาการ โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ผลักดันในด้านงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมเป็นงบประมาณประจำปีที่ต้องจัดสรรให้ สอดคล้องตามแนวคิดของทิพาวดี เมฆสุวรรณ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2560) ซึ่งกล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิด การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน และสอดคล้องตามแนวคิดของบุญคง หันจางสิทธิ์ (อ้างถึงใน ชลิตา ศรีมณี, 2560) ที่ได้อธิบายความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือ “ผลรวมของความรู้ ความชำนาญ ความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ” ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ คือ ผลรวมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านปริมาณ คือ จำนวน และการกระจายของประชากรและกำลังงาน ด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า แรงจูงใจ เป็นต้น เมื่อมีการกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) เรามักจะใช้คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) เนื่องจากการพิจารณาเป็นไปตามเศรษฐศาสตร์ว่ามนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในจำนวนทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมีและต้องใช้ให้บังเกิดผลในการเติบโตทางเศรษฐกิจ

6. การจัดทำฐานข้อมูลความรู้และพัฒนาช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดทำฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลการศึกษา พัฒนา วิจัย

ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานทางด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากเมื่อบุคลากรลาออก/เกษียณ หรือเปลี่ยนหน้าที่ก็มีผลกระทบต่องาน เพราะผู้ที่ลาออก/เกษียณ หรือเปลี่ยนหน้าที่นำความรู้ที่สะสมไว้ตลอดอายุการทำงานติดตัวไปด้วย ส่วนผู้ที่มา รับหน้าที่ใหม่ก็ยังไม่มีความรู้เหล่านั้น ก็จะมีความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานก็ต้องใช้เวลาเรียนรู้ ฝึกฝน เป็น เวลานานๆ นอกจากนั้น ความรู้เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร การที่บุคลากรลาออก/เกษียณไปพร้อม กับ ความรู้จึงถือเป็นการสูญเสียขององค์กรด้วย สอดคล้องตามแนวคิดของทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2560) ซึ่งกล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิดการสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

7. ด้านการสร้างแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ ควรสร้างคุณค่าของความรู้ที่เกิดขึ้นภายในบุคลากรโดยการยกย่อง เชิดชูองค์ความรู้นั้น โดยส่งเสริมให้มีการบันทึกความรู้ในตัวตนเอาไว้หากเป็นเรื่องในทางดีเก็บเป็น case study หากเรียนรู้จากความผิดพลาดเก็บเป็น lesson learned เพื่อไม่ให้ผิดพลาดเช่นเดิมอีก หรือความรู้พื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนางานในหน้าที่จำเป็นต้องเก็บรวบรวมเป็นชุดความรู้ให้คนในศูนย์บริการวิชาการได้เรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ มีการย่อย ความรู้จากตำราโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ (กลุ่ม ละ 2-3 คน) ไปอ่านแล้วแลกเปลี่ยนมุมมอง ย่นย่อ เป็นรายงานสั้นๆ และเก็บบันทึกไว้ใน Knowledge based และให้เครดิตในรายงานนั้น สอดคล้องตามแนวคิดของทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธ์, 2560) ซึ่งกล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม โดยแนวคิดการ ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์การ และระดับ

บุคคล การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม) เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุ วัตถุประสงค์ การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่าง หน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน และ สอดคล้องตามแนวคิดของบุญคง หันจางสิทธิ์ (อ้างอิงใน ชลิดา ศรมณี, 2560) ที่ได้ อธิบายความหมายว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือ “ผลรวมของความรู้ ความชำนาญ ความถนัดของประชากรทั้งหมดในประเทศ” ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ คือ ผลรวมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านปริมาณ คือ จำนวน และการกระจายของ ประชากรและกำลังงาน ด้านคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญ ความถนัด คุณค่า แรงจูงใจ เป็นต้น เมื่อมีการกล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) เรามักจะใช้คำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) เนื่องจากการพิจารณาเป็นไปตามเศรษฐศาสตร์ว่ามนุษย์นั้นเป็น ทรัพยากรอย่างหนึ่งในจำนวนทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นต้องมีและต้องใช้ให้บังเกิดผลในการ เติบโตทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการวิชาการจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญของสำนักถ่ายทอด และเผยแพร่เทคโนโลยีในการดำเนินภารกิจสำคัญในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการ อนุรักษ์พลังงานให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์บริการวิชาการ เมื่อเจ้าหน้าที่ ของศูนย์บริการวิชาการสามารถนำความรู้ด้านอนุรักษ์พลังงานไปสู่ประชาชนได้อย่าง ถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จะทำให้ประชาชนมีความรู้ จะเกิด ความเข้าใจ ตะหนักถึงการใชพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งส่งผลต่อการ ดำเนินโครงการตามมาตรการต่างๆ ภายใต้แผนการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2558 – 2579 รวมไปถึงจะกลายเป็นเครือข่ายในการเผยแพร่ความรู้จากได้รับมาไปถ่ายทอดและขยาย ผลต่อในครอบครัว ชุมชนต่อไป

2. การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านอนุรักษ์พลังงานนอกจากจะต้องมีพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่แล้ว จะต้องหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น ศิลปะการนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องไม่จำกัดอยู่เพียงในแหล่งความรู้ที่อยู่ภายในหน่วยงานเท่านั้น จำเป็นต้องหาเทคนิคใหม่ๆ ข้อมูลใหม่ๆ มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เมื่อถึงเวลาที่จะต้องนำความรู้นั้นมาใช้ เจ้าหน้าที่จะมีข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ได้ทันทีส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน

3. การพัฒนาบุคลากรผู้ทำการถ่ายทอดฯ จะต้องพัฒนาและปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการบริการประชาชน ซึ่งจะทำให้ช่องว่างการบริการของภาครัฐกับประชาชนลดลงได้ ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเมื่อมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบจะทำให้ภูมิปัญญาเหล่านั้นสามารถต่อยอดและพัฒนาเป็น นวัตกรรมของประเทศได้

4. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้โดยตรง และสำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการวิชาการ ซึ่งบุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์พลังงานให้ประชาชน เพียงแต่ว่ามีระดับของความลึกของความรู้แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่ง และความสามารถที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลนั้น จำเป็นต้องพิจารณาระดับความรู้ที่จัดให้มีการพัฒนาตัวเองจากการอบรมให้เหมาะสมกับศักยภาพของและบุคคล โดยวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีการกำหนดปฏิทินในการอบรมชัดเจน เพื่อให้บุคลากรจัดแผนปฏิบัติงานให้สามารถเข้าร่วมอบรมได้

5. การรักษามูลค่าบุคลากร ผู้บริหารจะต้องวางแผนการเติบโตของสายอาชีพให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการวิชาการ การหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และตอบสนองให้ตรงกับความต้องการให้ได้มากที่สุด สำหรับการจัดโครงสร้างที่มีข้าราชการเพียงคนเดียวเป็นหัวหน้าศูนย์บริการวิชาการและไม่สามารถก้าวหน้าไปได้มากกว่านี้หากยังอยู่ภายในหน่วยงาน แต่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจด้านอื่นๆ ได้ เช่น การมอบโอกาสให้ทำหน้าที่สำคัญๆ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน.(2560). *สถานการณ์พลังงานของประเทศไทย มกราคม – มิถุนายน 2560*. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2560, จาก http://www.dede.go.th/download/state_59/june_front_page.pdf
- ชลิดา ศรมณี.(2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2558). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์.(2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา.(2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ Knowledge management* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์เอ็ชเปอร์เน็ต
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2559). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิทยา จิตนุพงษ์.(2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิมา พิงวิวัฒน์นิกุล.(2560). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุพิน เกษาคุปต์. (2559). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาขอข่ายและแนวคิด
เชิงทฤษฎี
รัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

สำนักนโยบายและแผนพลังงาน.(2559). แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP).ค้นเมื่อ 16 กันยายน
2560, จาก<http://www.eppo.go.th/index.php/th/plan-policy/tieb/eep>