

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 - 2565)





วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 -2565)

“มีบุคลากรชั้นนำด้านพลังงาน เป็นผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ
ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนบนหลักธรรมาภิบาล”



BRAND VISION

วิสัยทัศน์

มุ่งบริหารพลังงานอย่างยั่งยืน
ให้ประเทศชาติและประชาชนชาวไทย
มีพลังงานใช้อย่างพอเพียง

BRAND POSITIONING



จุดยืนองค์กร

กระทรวงนิทบริหารมืออาชีพรุ่นใหม่ไฟแรง
ที่กำกับดูแลงานด้านพลังงาน
ทั้งหมดของประเทศ



BRAND VALUES

แก่นของความเป็นตัวตน
ของคนพลังงาน

ระบบธรรมาภิบาล

- มีคุณธรรม
- รับผิดชอบต่อ
- ดูแล รักษาสิ่งแวดล้อม

ทำงานแบบมืออาชีพ

- มีประสิทธิภาพ
- มีความรู้รอบด้าน
- เน้นประโยชน์สูงสุด

Double C-T

ค่านิยมกระทรวงพลังงาน



มุ่งเน้นประชา (Citizen Center)

- ทำงานด้วยจิตสำนึกของข้าราชการที่ดีและมุ่งให้บริการประชาชนด้วยคุณธรรมจริยธรรม
- ทำงานด้วยมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- รับฟังความคิดเห็นและความคาดหวังที่หลากหลายอย่างครบถ้วนเพื่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและสมดุลโดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะของประเทศชาติและสังคมเป็นสำคัญ



กล้าคิดสร้างสรรค์ (Think out of the Box)

- คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking) โดยคำนึงถึงพลวัตของงานเป็นสำคัญ
- แสวงหาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์ และ/หรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน
- รวบรวมข้อมูลที่ครบถ้วนและเพียงพอเพื่อใช้วิเคราะห์และประเมินข้อดีและข้อด้อยของทางเลือกอย่างรอบคอบเป็นกลาง โดยไม่ยอมให้ข้อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน



เชื่อมั่นทำได้ (Can-Do Attitude)

- ปรับทัศนคติเป็นบวกต่อบทบาทและพันธกิจของกระทรวงและกรม/สำนักที่ได้รับผลกระทบ จากเหตุและปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- เปิดใจรับมอบภารกิจใหม่ที่ท้าทายความรู้ความสามารถด้วยความยินดี
- กระตือรือร้นเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้พร้อมปรับรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ทำงานอย่างมีธรรมาภิบาลที่ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพด้วยความรวดเร็ว (Quality with Speed)



ร่วมใจเป็นทีม (Team work)

- ทำงานแบบมุ่งเป้าหมายของกระทรวงพลังงานเป็นหลักชัย โดยไม่แบ่งเขตแบ่งเรา
- เปิดใจรับฟัง ให้ความร่วมมือ และปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Service Agreement) ทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน
- ยินดีให้ความช่วยเหลือแก้อุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน
- ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลแบบพี่สอนน้อง เพื่อนำมาเพื่อนด้วยความปรารถนาดีต่อกัน
- ยอมรับในความแตกต่าง/ข้อจำกัดของหน่วยงานและบุคคล

..คำนำ..

การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ด้านพลังงานของประเทศ ส่งผลให้กระทรวงพลังงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและสามารถขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของกระทรวงพลังงาน คือ “มุ่งบริหารพลังงานอย่างยั่งยืน เพื่อให้ประเทศไทยและประชาชนชาวไทยมีพลังงานใช้อย่างพอเพียง” โดยมีจุดยืนในการมีบริหารงานอย่างมืออาชีพ พร้อมทั้งเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ไฟแรงที่กำกับดูแลงานด้านพลังงานทั้งหมดของประเทศ โดยในความเป็นมืออาชีพนั้น ครอบคลุมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้รอบด้าน และเน้นประโยชน์สูงสุดเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงพลังงานในภาพรวมให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานในการมุ่งบริหารพลังงานอย่างยั่งยืน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของทุกส่วนราชการในกระทรวงพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 - 2565) ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญ ปี 2560 แผนยุทธศาสตร์ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี มาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557 - 2561) และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน โดยการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 - 2565) ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายและทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ มีระบบการติดตามผล รวมทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรนั้น คือ การกำหนดทิศทางการพัฒนาคนขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ.2562 - 2565) (ตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน) โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนจากหน่วยงานบริหารงานบุคคล ส่วนพัฒนาศักยภาพบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบราชการ ที่ระดมความคิดเห็นในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2561 ในโอกาสนี้จึงขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 - 2565) จะเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้การขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงพลังงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศไทยต่อไป

คณะผู้จัดทำ
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
สำนักบริหารกลาง
ส่วนพัฒนาศักยภาพบุคคล

..สารบัญ..

บทที่	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน	1
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน	1
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.2562 – 2565).....	1
บทที่ 5 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคลกระทรวงพลังงานไปสู่การปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาตามแผน	1
ภาคผนวก	1

บทที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ด้านพลังงานของประเทศ ส่งผลให้กระทรวงพลังงานมีความจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน และได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นการดำเนินการตามมาตรการด้านอัตราค่าจ้างของสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. 2557-2561 ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในทุกๆ ด้านตาม HR Scorecard ทั้ง 5 มิติ ได้แก่ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน อีกทั้ง เป็นการดำเนินการเพื่อรองรับการตรวจประเมิน PMQA หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้มีจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 ณ สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนส่วนราชการให้สามารถดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557 – 2561) กรณีมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มีเป้าหมายสำคัญ คือ เพื่อให้การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐมีความสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่การปรับบทบาทจากการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource)” และการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Organization) มีบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance and Competence Workforce) เป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการไปสู่ความสำเร็จได้

2. เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในเรื่องการกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะทำให้แต่ละส่วนราชการสามารถนำความรู้ไปจัดทำยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเองได้

สำนักบริหารกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เล็งเห็นถึงความจำเป็นดังกล่าว ประกอบกับบริบทของภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภาคราชการจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องจัดให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงานขึ้น โดยทบทวนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของกระทรวงพลังงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563 และวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงานในภาพรวม จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ 2562 – 2565 (แผน 4 ปี) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน อันจะส่งผลให้องค์กรมีทิศทางและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน
- 2.2 เพื่อให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (2562 – 2565) (แผน 4 ปี) รองรับภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้าให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กระทรวงพลังงานมีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และบุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงานมีความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

บทที่ 2 กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีทิศทางในการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและเพื่อให้มีวิธีการ เครื่องมือ และระบบการติดตามผลการพัฒนา รวมทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงานฉบับนี้ เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานโดยครอบคลุมเป็นระยะเวลา 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565)

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน คณะทำงานได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ สอดคล้องตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2565) และยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2561-2565) ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับนโยบายต่างๆ จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพข้าราชการกระทรวงพลังงาน



ภาพที่ 1 กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน



1. ทบทวนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและทบทวนนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายประเทศไทย 4.0 ระบบราชการ 4.0 กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2565) ตลอดจนยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) มาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่สำคัญของกระทรวงพลังงาน และนำผลการวิเคราะห์ มาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงาน



2. กำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังและวิสัยทัศน์การพัฒนา

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารต่อการพัฒนาบุคลากรในกระทรวงพลังงาน และประชุมระดมสมองของคณะทำงาน PMQA หมวด 5 และทีม HR ในภาพกระทรวงพลังงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน/กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ/กรมธุรกิจพลังงาน/กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน) เพื่อกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังและวิสัยทัศน์การพัฒนา ซึ่งได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาและทบทวนนโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการระดมสมอง (Focus Group) ของกลุ่มคณะทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุกกรมในสังกัด จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มากำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังและวิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน



3. วิเคราะห์ข้อมูลทางด้าน HR

วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ (ปฐมภูมิ) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนในการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไป ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์และยังเป็นการตรวจสอบยืนยันการทำ HR SWOT ในขั้นตอนก่อนหน้าถึงความสอดคล้องและเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้อง โดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ และทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร การเกษียณอายุราชการภายใน 5 ปี (พ.ศ. 2561 - 2565) ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงการพัฒนานคนเพื่อเตรียมความพร้อมในการทดแทนคนที่เกษียณอายุ จำนวนคนที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับ (ต่ำกว่าปริญญาตรี – ปริญญาเอก) แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้

ความสามารถ เพื่อให้เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน



4. HR SWOT & TOWS MATRIX

การทำ HR SWOT เป็นการวิเคราะห์ห้วงค์กรเพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) จุดแข็ง (Strength) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) เรื่องของ "คน" ในด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ห้วงค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงานที่วางไว้ การทำ TOWS Matrix คือ กลยุทธ์ที่ต่อเนื่องมาจากการวิเคราะห์ HR SWOT เป็นการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอก (External Factors) กับ ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อสร้างกลยุทธ์ใหม่ขึ้นมา โดยการวิเคราะห์ TOWS Matrix ทำให้ได้กลยุทธ์ออกมา 4 แบบ คือ กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงรับ และกลยุทธ์เชิงป้องกัน ดังนี้

	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Opportunities (O)	SO Strategies <i>Using internal strengths to take advantage of external opportunities</i>	WO Strategies <i>Taking advantage of external opportunities to offset or mitigate internal weaknesses</i>
Threats (T)	ST Strategies <i>Using internal strengths to mitigate or minimize external threats</i>	WT Strategies <i>Strategies and tactics that minimize both internal weaknesses and external threats</i>

ภาพที่ 2 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

- *Strength กับ Opportunity (SO)* เป็นการหากกลยุทธ์เชิงรุก โดยใช้จุดแข็งเพื่อหาประโยชน์จากโอกาสที่มีหรือเป็นการใช้จุดเด่นผสมกับโอกาส ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันดียิ่งขึ้น
- *Weakness กับ Opportunity (WO)* เป็นการหากกลยุทธ์เชิงแก้ไข โดยใช้ประโยชน์จากโอกาสเพื่อลดจุดอ่อนลงหรือการนำโอกาสที่มีมาปิดจุดอ่อนหรือทำให้จุดอ่อนลดลง เป็นกลยุทธ์ที่เน้นการแก้ไขจุดอ่อนด้วยโอกาสที่เข้ามา
- *Strength กับ Threat (ST)* เป็นการหากกลยุทธ์เชิงแก้ไข โดยใช้จุดแข็ง เพื่อเลี่ยงอุปสรรคหรือเป็นการนำจุดแข็งมาป้องกันอุปสรรค เป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นหรือกำลังเกิดอยู่ในขณะนี้

- *Weakness กับ Threat (WT)* เป็นการหากลยุทธ์เชิงป้องกัน โดยลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค กลยุทธ์นี้จะเป็นกลยุทธ์ที่เน้นป้องกัน เพราะมีแต่เรื่องที่ไม่ดีกับไม่ดี ดังนั้น กลยุทธ์นี้จะเป็นกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายหลัก คือ “ไม่ทำให้เรื่องเลวร้ายไปกว่าเดิม”

และในการวิเคราะห์ HR SWOT & TOWS MATRIX จะดำเนินการในรูปแบบการประชุม หรือการทำ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมองเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะเป็นการช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร



5. ศึกษาการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น ไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อยู่มากในบางเรื่อง ดังนั้นการศึกษาจากประสบการณ์ตรงขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรนั้น ควรที่จะศึกษาและเปรียบเทียบกับหน่วยงาน หรือ องค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือประสบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ รัฐวิสาหกิจ ที่มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกัน ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยเลือกสรรและนำยุทธศาสตร์ที่ดีเหล่านั้น มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป



6. กำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการพัฒนา

กำหนดประเด็นกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์และประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategy) ซึ่งเป็นการกำหนดรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPIs) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 5 มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น ลำดับถัดมาดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือประเด็นยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่มและปรับปรุงแล้ว มากำหนดกลยุทธ์การพัฒนา เป้าประสงค์การพัฒนา ตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการหรือกิจกรรมในแต่ละยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ในการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ควรเป็นการวัดผลลัพธ์ หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควรกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดเพื่อให้ง่ายต่อการประเมินผลความสำเร็จ



7. จัดทำแผนปฏิบัติงาน

การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งเป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นเกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ มีผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การกำหนดแผนปฏิบัติงานที่ดี ต้องมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของตัวชี้วัด กรอบระยะเวลาต้องเป็นระยะเวลาที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ ความเป็นไปได้ในการนำมาปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้จริง



8. ประเมินผลการพัฒนาตามแผน

ขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ องค์กรจะทราบถึงความก้าวหน้าตามแผนงานและเมื่อเกิดความล่าช้า องค์กรจะสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันหาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

ในการติดตามผลการพัฒนาตามแผน องค์กรควรมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมรายงานความก้าวหน้าจากผู้รับผิดชอบ ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมถึงสาเหตุของปัญหาอุปสรรค โดยให้รายงานผลในช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น ทุกเดือน หรือ ทุกไตรมาส เป็นต้น และควรจัดประชุมรายงานความก้าวหน้า เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการประชุม มาปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคคล กระทรวงพลังงาน โดยสรุปดังต่อไปนี้

การทบทวน ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 3 ความเชื่อมโยงของนโยบาย มาตรการยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 258 (ข) ด้านบริหารราชการแผ่นดิน ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารราชการแผ่นดินและคุณลักษณะของข้าราชการเพื่อการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

มาตรา 258 (ข) ด้านบริหารราชการแผ่นดิน

1) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

2) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็น ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

3) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐ แต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการ คัดกรองป้องกันบุคลากรภาครัฐใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

5) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561 – 2565 มีจุดเน้นที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ได้แก่

- 1) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน
- 2) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกันก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 3) โครงสร้างภาครัฐ กะทัดรัด ปรับตัวได้รวดเร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง
- 4) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- 5) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณตคนเก่งไว้ในภาครัฐได้
- 6) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใสและมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

ซึ่งในข้อ 5) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณตคนเก่งไว้ในภาครัฐได้ มีการกำหนดรายละเอียดดังนี้

- (5.1) การดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
- (5.2) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ
- (5.3) พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ (Engagement)

(5.4) สร้างผู้นำให้เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

(5.5) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสร้างความผูกพันในองค์กรทรัพยากรบุคคล โดยจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมแห่งชาติสำหรับบุคลากรภาครัฐและส่งเสริมการใช้พฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานบุคคล

(5.6) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง โดยจัดทำแผนกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้นำขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ และสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Career Advancement & Succession Planning) และส่งเสริมการหมุนเวียนบุคลากรในสายอาชีพต่างๆ ข้ามหน่วยงานในภาครัฐเพื่อสร้างเสริมประสบการณ์การทำงานทั้งในด้านกว้างและลึก

กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558 - 2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำแผนบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี การพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาคและระดับประเทศในทุกชั้นตอนของแผนฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง และเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย สรุปลักษณะสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีสมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรมมีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันทสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุน ภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และระดับโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความสุขเป็นไทย

2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

2.3 ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐาน บริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบ การผลิต และให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการ ฐานความรู้ชั้นสูง ใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและ การให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความ เหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

2.4 ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่า ร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการ จัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤต ให้อยู่ในเกณฑ์ มาตรฐาน

2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่ม ความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหา อาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลง มีความ พร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วม ในการกำหนด บรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญ ในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจาย อำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครอง ส่วน ท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความ ยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงฐานภาษี กว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุค ดิจิทัลเพิ่มขึ้น

นโยบายประเทศไทย 4.0

กลไกขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจาก “โมเดลประเทศไทย 1.0” ที่เน้นการขับเคลื่อนด้วยเกษตรกรรมพัฒนาไปสู่ “โมเดลประเทศไทย 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบาและ “โมเดลประเทศไทย 3.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนักตามลำดับ ซึ่งประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 จะต้องเปลี่ยนผ่านจากโมเดลประเทศไทย 3.0 เป็น “โมเดลประเทศไทย 4.0” เพื่อพัฒนาประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งปรับเปลี่ยนจากประเทศ “รายได้ ปานกลาง” เป็นประเทศ “รายได้สูง” ปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “ประสิทธิภาพ” เป็นเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย “นวัตกรรม”

โมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย “กลไกการขับเคลื่อน” ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ

1. กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
2. กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine) และ
3. กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

ซึ่งทั้งสามกลไกการขับเคลื่อนได้ถูกบรรจุในยุทธศาสตร์หลักในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) โดยกระทรวงพลังงานได้นำนโยบายดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สามารถปฏิบัติงานรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 ในอนาคตได้ด้วย

ระบบราชการ 4.0

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีรายละเอียด ดังนี้

ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
(Better Governance, Happier Citizens)



ภาพที่ 4 ระบบราชการ 4.0

1) การเป็นภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม

2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ (Citizen-Centric and Service-Oriented Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services)

3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government) มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต สร้างสมดุลการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่นๆ การใช้นวัตกรรมนำการทำงาน การทำงานผ่านระบบดิจิทัลและการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน

กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบ และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐราชการ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

โดยกลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ดำเนินการ ในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว
- ระบบการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ

มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2565)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางและมาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2561-2565) โดยกระทรวงพลังงานได้นำแนวทางและมาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐฯ ดังกล่าว มาเป็นกรอบแนวทางในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน ประจำปี พ.ศ. 2562-2565 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ประเด็นและแนวทางที่ 1 ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีวิถีความคิด (Mindset) และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาลและอุดมการณ์สำหรับการเป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีจิตสาธารณะ แสดงออกถึงค่านิยม อุดมการณ์ ในการ ทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและสังคม เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล

ประเด็นและแนวทางที่ 2 พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศตลอดจนบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (Skill Sets) เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำ สามารถคาดการณ์อนาคตพร้อมทั้งปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพในการขับเคลื่อนภารกิจตามวาระสำคัญของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจเชิงพื้นที่ (Area)

ประเด็นและแนวทางที่ 3 สร้างสภาพแวดล้อม (Ecosystem) ที่เป็นระบบและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐ เพื่อปลูกฝังวิถีความคิด (Mindset) และค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ (Professional) มีกลยุทธ์ (Strategic) สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ตลอดจนสามารถบริหารจัดการตนเองเพื่อความสมดุลของคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2561 - 2565)

ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2561 - 2565) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรและบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 4 โดยมีสาระสำคัญไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

4.1 กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรภาครัฐระดับแนวหน้าสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ 4.1.1 ทบทวนบทบาท หน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับภาระงานในอนาคต โดยจัดทำ Code of Conduct เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และปรับโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

4.1.2 เสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง

4.2 กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเครือข่ายองค์ความรู้ด้านพลังงานของประเทศ ที่ได้รับความเชื่อถือ

กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนาขอบข่ายเนื้อหา รูปแบบ และช่องทางการนำเสนอข้อมูลและองค์ความรู้ด้านพลังงานให้เหมาะสม ถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน ทันสมัย เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงพลังงาน

- 4.2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ บุคลากร และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ
- 4.2.3 พัฒนาระบบการเชื่อมโยง ติดต่อประสานงานจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีความทันสมัย และความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล
- 4.3 กระทรวงพลังงานมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - กลยุทธ์ 4.3.1 สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
 - 4.3.2 ติดตามแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
 - 4.3.3 เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

Double C-T
ค่านิยม: ๖ ร ๖ ข ๖ ง ๖ ย

1. Citizen – Centered : มุ่งเน้นประชาชน

- ทำงานด้วยจิตสำนึกของข้าราชการที่ดีและเก็งมุงให้บริการประชาชนด้วยคุณธรรม จริยธรรม
- ทำงานด้วยมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ทำงานแบบรับฟังความคิดเห็นและคาดหวังที่หลากหลายหลายอย่างครบถ้วน เพื่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและสมดุล โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะของประเทศชาติ และสังคมเป็นสำคัญ

2. Think out of the box : กล้าคิดสร้างสรรค์

- คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking) โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ
- แสวงหาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์และ/หรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน
- สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อดีข้อด้อยของทางเลือกอย่างรอบคอบและเป็นกลาง โดยไม่ยอมให้ข้อกฎหมายระเบียบปฏิบัติมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน

3. Can – do Attitude: เชื้อมั่นทำได้

- ปรับทัศนคติเป็นบวกต่อบทบาทและพันธกิจของกระทรวงและกรม/สำนักที่ได้รับผลกระทบจากเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- เปิดใจรับมอบภารกิจใหม่ที่ท้าทายความรู้ความสามารถด้วยความยินดี
- ทำงานอย่างข้าราชการมืออาชีพที่ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพด้วยความรวดเร็ว (Quality with Speed)

4. Teamwork : ร่วมใจเป็นทีม

- ทำงานแบบมุ่งเป้าหมายของกระทรวงพลังงานให้เป็นหลักชัย โดยไม่แบ่งเขาแบ่งเรา
- เปิดใจรับฟังให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Service Agreement) ทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน
- ยินดีให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน
- ยอมรับในความแตกต่าง/ข้อจำกัดของหน่วยงานและบุคคล

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.2562 – 2565) ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำประเด็นนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ข้างต้น มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพฯ และนอกจากนโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ต่างๆ แล้ว คณะทำงานยังได้ประยุกต์ใช้แนวทางขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพของสำนักงาน ก.พ.* มาเป็นวิเคราะห์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฯ อีกด้วย

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ และได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis & TOWS MATRIX จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมสมรรถนะ ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกระทรวงพลังงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านทรัพยากรบุคคล (HR) ของกระทรวงพลังงาน



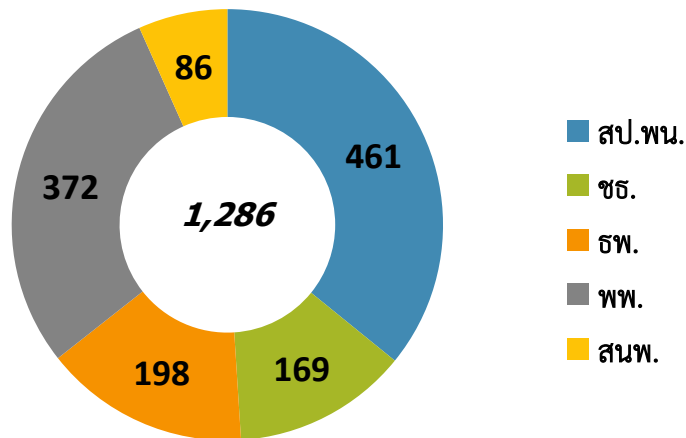
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนบุคลากร ระดับการศึกษา ช่วงอายุ และอัตราการเกษียณอายุราชการของบุคลากรของกระทรวงพลังงาน (ตามภาพที่ 5 - 8) ตามลำดับ พบว่า มีจำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงาน รวมทั้งสิ้น 1,286 คน โดยข้าราชการส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 613 คน (คิดเป็นร้อยละ 48) ข้าราชการจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 495 คน (คิดเป็นร้อยละ 39) และข้าราชการจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.25) และพบว่า ข้าราชการกระทรวงพลังงานส่วนใหญ่ จำนวน 456 คน มีช่วงอายุระหว่าง 30 - 54 ปี (คิดเป็นร้อยละ 35) รองลงมา จำนวน 385 คน มีช่วงอายุระหว่าง 40 - 49 ปี (คิดเป็นร้อยละ 30) และจำนวน 356 คน มีช่วงอายุระหว่าง 50 - 59 ปี (คิดเป็นร้อยละ 28) ซึ่งจะเกษียณอายุราชการในระยะเวลา 10 ปีจากนี้ไป

ผลการวิเคราะห์อัตราส่วนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดกระทรวงพลังงาน ในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2561 - 2565) พบว่า มีข้าราชการซึ่งจะเกษียณอายุราชการจำนวนทั้งสิ้น 189 คน โดยในปี 2561 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการจำนวน 32 คน, ปี 2562 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 32 คน, ปี 2563 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 33 คน, ปี 2564 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 52 คน และในปี 2565 มีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน 40 คน ซึ่งในจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการนี้ เป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารที่จะเกษียณอายุ จำนวน 17 คน และประเภทอำนวยการที่จะเกษียณอายุ จำนวน 43 คน

* สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้ความรู้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ แก่ส่วนราชการใน “โครงการส่งเสริมการวางแผนและบริหารกำลังคนของส่วนราชการ” ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 ณ ห้องประชุม 1 ชั้น 9 อาคารสำนักงาน ก.พ.

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ตลอดจนขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ควรสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานและปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง

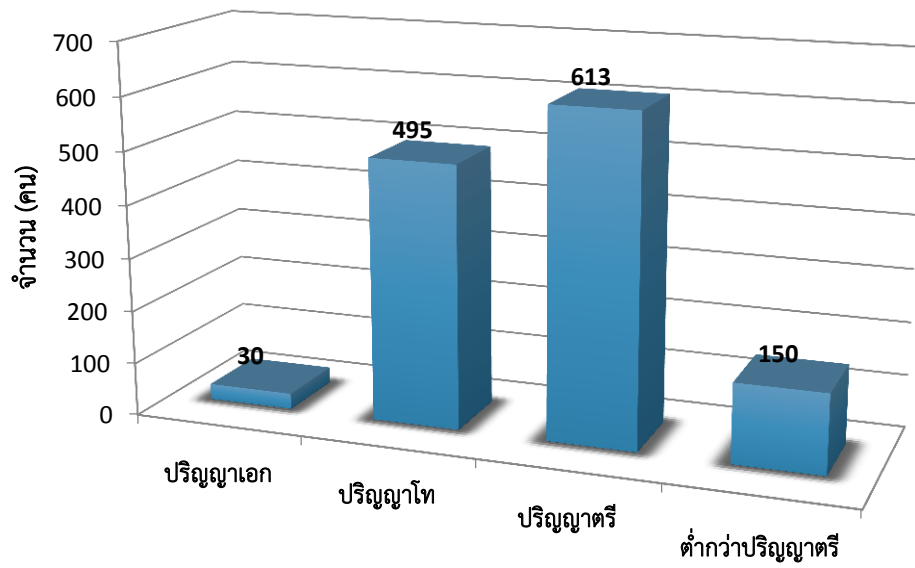
ภาพที่ 5 กราฟแสดงจำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงาน



จำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงาน (คน)

สป.พน.	ชธ.	ธพ.	พพ.	สนพ.	รวม
461	169	198	372	86	1,286

ภาพที่ 6 กราฟแสดงจำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงานจำแนกตามระดับการศึกษา

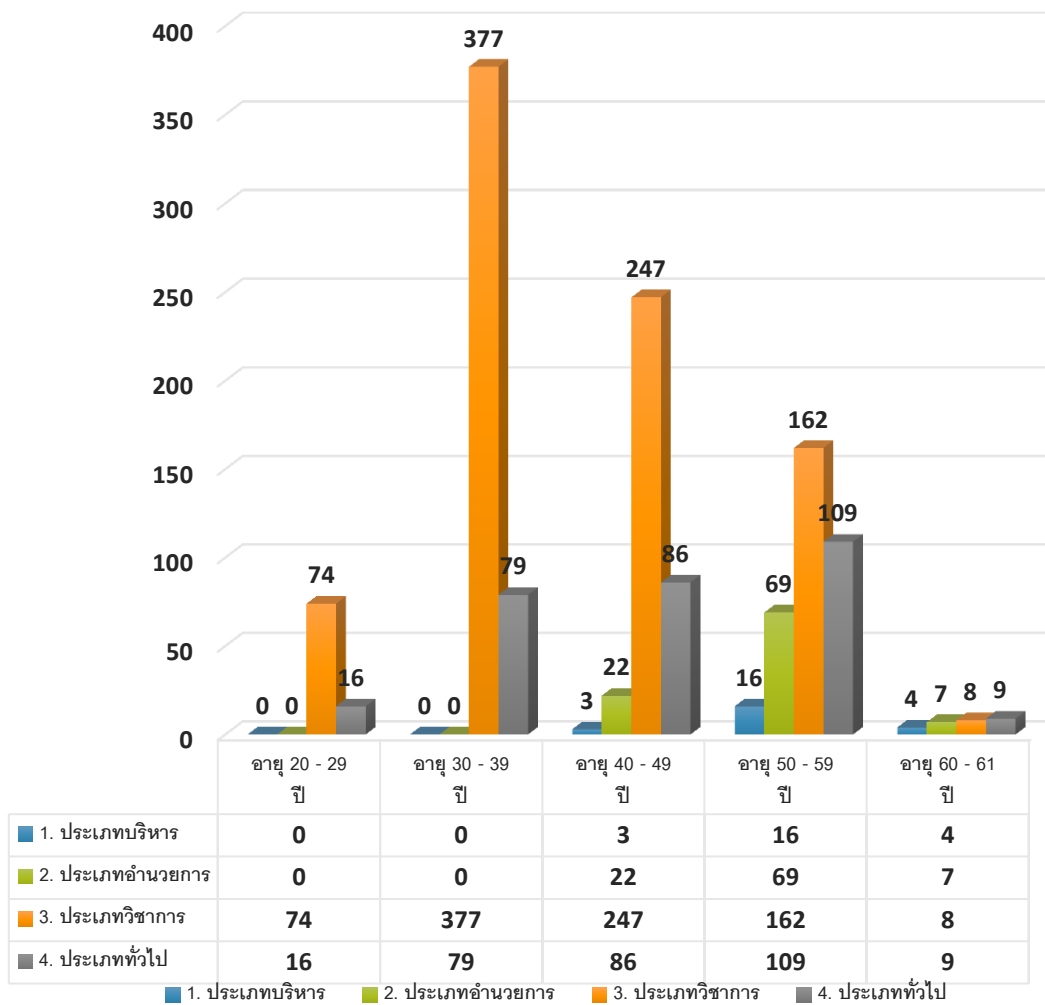


จำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงานจำแนกตามระดับการศึกษา (คน)

ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
30	495	613	150

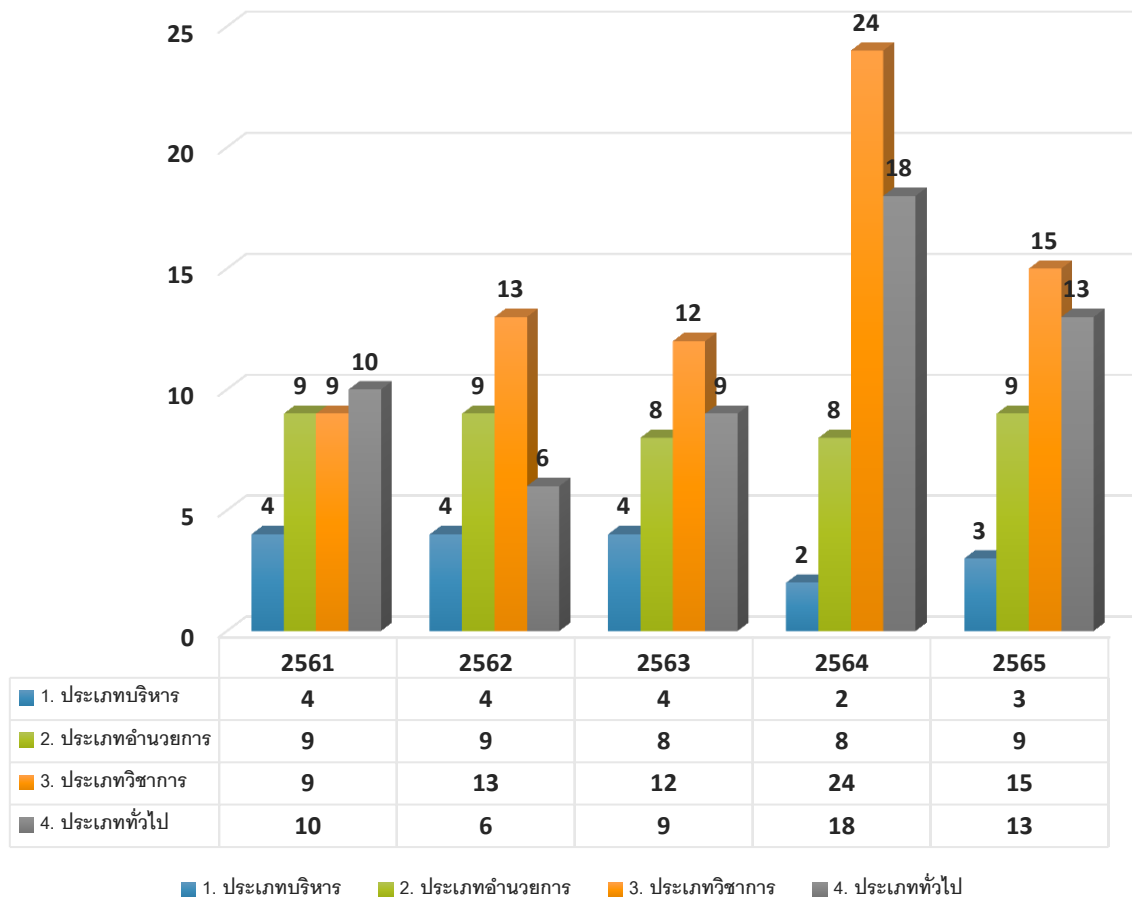
ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2561

ภาพที่ 7 กราฟแสดงจำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงานจำแนกประเภทตำแหน่งและตามช่วงอายุ



ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2561

ภาพที่ 8 กราฟแสดงจำนวนข้าราชการกระทรวงพลังงานที่จะเกษียณอายุราชการใน 5 ปี ข้างหน้า



ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม 2561

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (HR SWOT)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน (HR Internal Environment Scanning)



จุดแข็ง (Strength)

- S1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ริเริ่มและสนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร
- S2 มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน ปี พ.ศ. 2560-2563
- S3 บุคลากรของกระทรวงเป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง มีความรู้ความสามารถ
- S4 มีเงินกองทุนฯ นอกงบประมาณซึ่งสามารถสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของกระทรวงพลังงานได้
- S5 อ.ก.พ.กระทรวงมีมติเห็นชอบให้ข้าราชการกระทรวงพลังงานจะต้องได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดใน Training Roadmap และให้นำผลการเข้ารับการอบรมไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับหรือโยกย้าย (ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง)



จุดอ่อน (Weakness)

- W1 มีอัตราการเกษียณของผู้บริหารจำนวนมาก ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อมาทดแทน
- W2 ขาดกระบวนการดึงดูดและรักษาคนเก่ง ทำให้การพัฒนาคนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- W3 ขาดการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ที่ชัดเจน
- W4 ขาดการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้ศักยภาพสูง (Talent) ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง
- W5 บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง
- W6 การตอบสนองด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรต่อวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมยังไม่ชัดเจน
- W7 ไม่มีศูนย์รวมแหล่งข้อมูลบุคลากรของกระทรวงพลังงาน
- W8 ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ส่งผลต่อความคิดและมุมมองในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน (HR External Environment Scanning)



โอกาส (Opportunity)

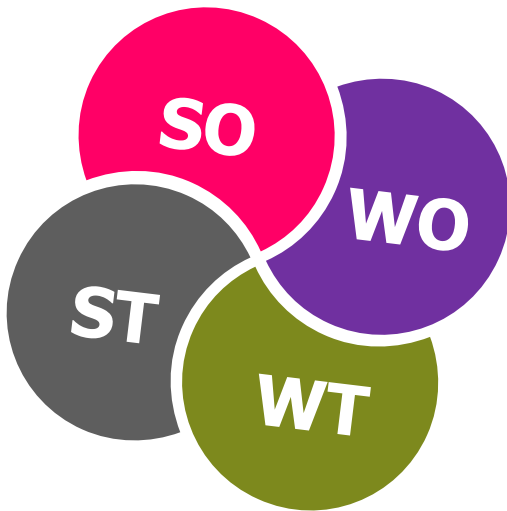
- O1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีการกำหนดประเด็นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- O2 เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากรทำให้ส่วนราชการต้องมุ่งเน้นให้มีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การสร้างความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่
- O3 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและนโยบายประเทศไทย 4.0 ทำให้บุคลากรตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง
- O4 สำนักงาน ก.พ. มีกรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนระยะ 20 ปี ที่มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐโดยเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเสริมสร้างคุณภาพของข้าราชการ



อุปสรรค (Threat)

- T1 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ตาม Trends ของเทคโนโลยีไม่ทัน)
- T2 รอบการเปิดสอบภาค ก. เพียง 1 ครั้งต่อปี ทำให้ไม่สามารถสรรหาและบรรจุบุคลากรได้ทันต่อความต้องการ ส่งผลต่อการขาดแคลนอัตรากำลัง
- T3 องค์กรภาคเอกชนภายนอกมีพัฒนาการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างรวดเร็ว
- T4 การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องการให้ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งไปปฏิบัติงานในองค์กร

ผลการวิเคราะห์การจับคู่ระหว่าง
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและ
ภายนอกเพื่อหากลยุทธ์การพัฒนา
(TOWS MATRIX)



SO (ใช้จุดแข็ง เพื่อหาประโยชน์จากโอกาสที่มี)

- SO1 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน (S1,O2,O4)
- SO2 จัดทำกรอบหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัยเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (S3,O3)
- SO3 จัดทำแผนการดำเนินโครงการและแผนงบประมาณที่ชัดเจน เพื่อขอรับงบประมาณจากแหล่งเงินทุน (S4,S5,O2)

WO (ใช้ประโยชน์จากโอกาส เพื่อลดจุดอ่อนลง)

- WO1 วางแผนกำลังคุณภาพอย่างเป็นระบบ ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคน (W1,W2,O2,O4)
- WO2 พัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ให้มีสมรรถนะทางการบริหารและพฤติกรรมแบบผู้บริหารยุคใหม่(W4,O3)
- WO3 ส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม(W6,W8,O2)
- WO4 จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน (W3,W5,O2,O4)
- WO5 พัฒนาระบบข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (W7,O2)

ST (ใช้จุดแข็งเพื่อเลี่ยงอุปสรรค)

- ST1 พัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากฐานสู่รุ่นและสร้างความผูกพันให้เกิดความผูกพันในองค์กร (S2,T2,T4)
- ST2 ส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงาน (S3,T1)
- ST3 สร้างศักยภาพบุคลากรทางด้าน HR อย่างต่อเนื่อง (S1,S4,T3)

WT (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

- WT1 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (W1,T2,W2,W8,T4)
- WT2 สร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่มีเป้าหมายเดียวกันเกื้อกูลกัน อย่างเป็นหนึ่งเดียว (W6,W8,T4)
- WT3 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร (MOEN People Development Plan) (W3,W4,W5,W7,T1)

บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.2562 – 2565)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ทั้งข้อมูลปฐมภูมิด้านบุคลากรรวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้นำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.2562 – 2565) อีกทั้ง ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลและเพื่อการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางและเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้



วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 -2565)

“มีบุคลากรชั้นนำด้านพลังงาน เป็นผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ
ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนบนหลักธรรมาภิบาล”



พันธกิจการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน

1. พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล
2. สร้างผู้นำที่มีศักยภาพการบริหารจัดการและขับเคลื่อนการเป็นองค์กรภาครัฐในระดับแนวหน้า
3. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
4. ส่งเสริมคุณภาพของข้าราชการทุกระดับให้เกิดความสมดุลและมีความสุขอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของวัฒนธรรมการสร้างคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม



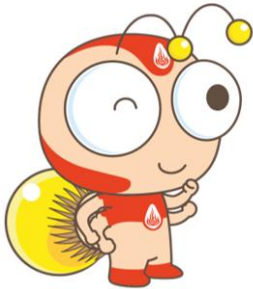
คุณลักษณะที่คาดหวังของบุคลากรกระทรวงพลังงาน (MOEN)

คุณลักษณะที่คาดหวัง
ของข้าราชการกระทรวง
พลังงาน (MOEN)

MOEN People 4.0



“2 ป 1 พ”



Skill Sets

Skill (การพัฒนาทักษะ)

- Multi-Skill ทำงานได้หลายหน้า
- การสื่อสาร เจรจาและภาษา
- นำเสนอที่จูงใจโน้มน้าว
- Technology Skills
- ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาคน

Thinking (การปรับความคิด)

- System Thinking
- คิดแบบบูรณาการ
- คิดนอกกรอบและสร้างสรรค์
- ตอยอด มองหาสิ่งที่ดียิ่งขึ้นเสมอ
- กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงมุ่งผลลัพธ์
- มองการณ์ไกล Think Long Run

Believe (การเปลี่ยนความเชื่อ)

- พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- ชอบความท้าทาย
- มุ่งมั่น พยายาม
- ศึกษาและพัฒนาตนเองเสมอ
- ฟังความคิดเห็นผู้อื่น

ภาพที่ 9 แสดงถึงคุณลักษณะที่คาดหวังของบุคลากรกระทรวงพลังงาน (MOEN)



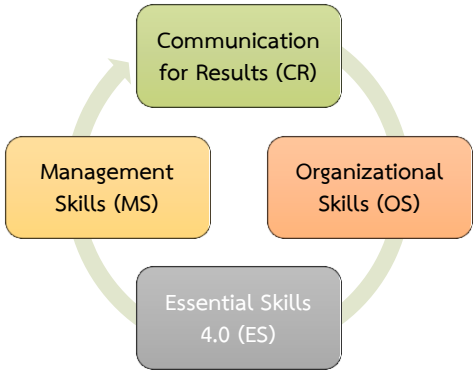
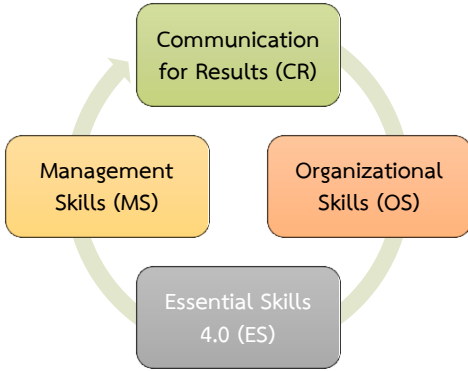

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน



ภาพที่ 9 ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน



การกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของบุคลากรเพื่อการจัดทำเส้นทางการพัฒนา

ความรู้ (จะต้องรู้เกี่ยวกับ...)	ทักษะ (จะต้องทำ...เป็น)	คุณลักษณะ (ควรมีนิสัยใจคอ สไตล์การทำงานแบบ...)
1. Core Competency		
 <p>1) Communication for Results (CR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความรู้เรื่องการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการให้ดียิ่งขึ้น 	 <p>1) Communication for Results (CR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทักษะสื่อสารในการการปฏิบัติงานและสื่อสารกับคนภายนอก • การบริหารจัดการความขัดแย้งและเจรจาต่อรองจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นและคลี่คลายสถานการณ์ให้ดีขึ้นและลดความรุนแรงลง • ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และคิดเชิงวิพากษ์ 	 <p>1. Citizen – Centered : มุ่งเน้นประชา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานด้วยจิตสำนึกของข้าราชการที่ดีและเก่ง มุ่งให้บริการประชาชนด้วยคุณธรรมจริยธรรม - ทำงานด้วยมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ทำงานแบบรับฟังความคิดเห็นและคาดหวังที่หลากหลายอย่างครบถ้วน เพื่อการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและสมดุล โดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะของประเทศชาติและสังคมเป็นสำคัญ

<p>ความรู้ (จะต้องรู้เกี่ยวกับ...)</p>	<p>ทักษะ (จะต้องทำ...เป็น)</p>	<p>คุณลักษณะ (ควรมีนิสัยใจคอ สไตล์การทำงานแบบ...)</p>
<p>2. Core Competency (ต่อ)</p>		
<p>2) Organization Skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ด้านการบริหารจัดการโครงการ การบริหารแผนงาน การบริหารเวลา การติดตามและการจัดการโครงการ • ความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กร • ความรู้ด้านระบบงานและการปฏิบัติงานในภาครัฐ • ความรู้ด้านการกำกับและปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ • ความรู้หลักการบริหารจัดการองค์กรให้มีระบบบริหารราชการตามมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล <p>3) Essential Skills 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ในการขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงเพื่อการเป็น High Performance Organization 	<p>2) Organization Skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการโครงการ การบริหารแผนงาน การบริหารเวลา การติดตามและการจัดการโครงการ • การบริหารจัดการองค์กร <p>3) Essential Skills 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • สร้างเครือข่าย (Networking) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สนับสนุนและบูรณาการซึ่งกันและกันทั้งภายในกระทรวงและหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งกลุ่มผู้นำระดับท้องถิ่น 	<p>2. Think out of the box : กล้าคิดสร้างสรรค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดไปข้างหน้า (Forward Thinking) โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ - แสวงหาทางเลือกอย่างสร้างสรรค์และ/หรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน - สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อดีข้อด้อยของทางเลือกอย่างรอบคอบและเป็นกลาง โดยไม่ยอมให้ข้อกฎหมายระเบียบปฏิบัติมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน <p>3. Can – do Attitude: เชื้อมั่นทำได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับทัศนคติเป็นบวกต่อบทบาทและพันธกิจของกระทรวงและกรม/สำนักที่ได้รับผลกระทบจากเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ - เปิดใจรับมอบภารกิจใหม่ที่ท้าทายความรู้ความสามารถด้วยความยินดี

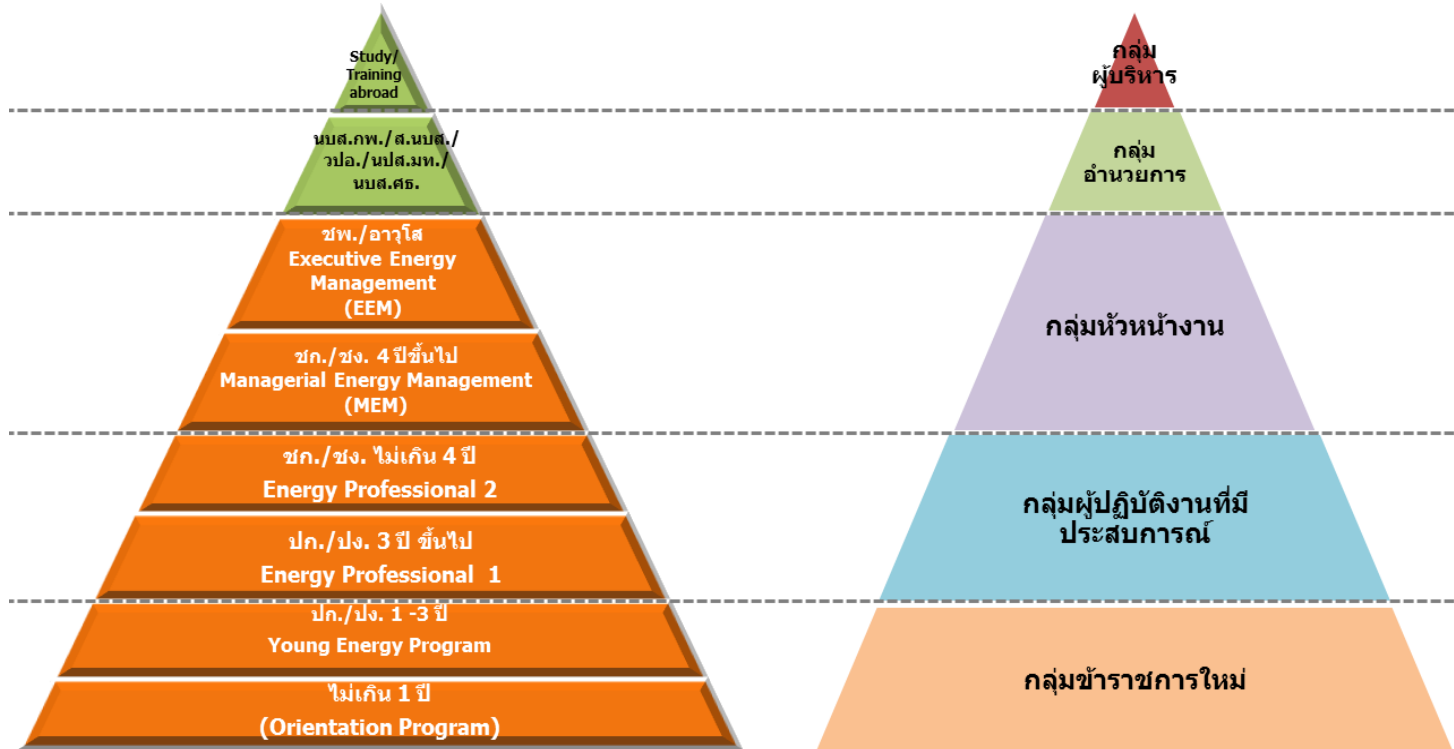
<p>ความรู้ (จะต้องรู้เกี่ยวกับ...)</p>	<p>ทักษะ (จะต้องทำ...เป็น)</p>	<p>คุณลักษณะ (ควรมีนิสัยใจคอ สไตล์การทำงานแบบ...)</p>
<p>1. Core Competency (ต่อ)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน แผนระดับประเทศ และแผนระดับหน่วยงาน อาทิ นโยบายประเทศไทย 4.0 แผนยุทธศาสตร์กระทรวง • ความรู้เรื่องการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการทำงาน • ความรู้เรื่องระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง ระเบียบเกี่ยวกับงบประมาณ เป็นต้น <p>4) Management Skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ในเรื่องการบริหารงาน การบริหารจัดการคน การให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น • วิเคราะห์เชื่อมโยงสถานการณ์ปัจจุบันกับแผนระดับประเทศและแผนระดับหน่วยงานตนเองได้ อาทิ นโยบายประเทศไทย 4.0 แผนยุทธศาสตร์กระทรวง มาสู่การจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน • ทักษะการใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการและเพื่อสนับสนุนการทำงาน <p>4) Management Skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทักษะในการบริหารงาน บริหารจัดการคน สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ • ทักษะการสอนงานและการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลจากการทำงานร่วมกันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบแบบพี่สอนน้อง เพื่อนแนะนำเพื่อน • ทักษะการเป็นผู้นำสำหรับนักบริหารทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตมีผลงานที่มีคุณภาพด้วยความรวดเร็ว (Quality with Speed) <p>4. Teamwork : ร่วมใจเป็นทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานแบบมุ่งเป้าหมายของกระทรวงพลังงานให้เป็นหลักชัย โดยไม่แบ่งเขาแบ่งเรา - เปิดใจรับฟังให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน (Service Agreement) ทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน - ยินดีให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน - ยอมรับในความแตกต่าง/ข้อจำกัดของหน่วยงานและบุคคล

<p style="text-align: center;">ความรู้ (จะต้องรู้เกี่ยวกับ...)</p>	<p style="text-align: center;">ทักษะ (จะต้องทำ...เป็น)</p>	<p style="text-align: center;">คุณลักษณะ (ควรมีนิสัยใจคอ สไตล์การทำงานแบบ...)</p>
<p>2. Functional Competency</p>		
<p>1) นโยบาย ยุทธศาสตร์ ทิศทางและเป้าหมายของ กระทรวงพลังงาน</p> <p>2) การจัดหาพลังงาน โครงสร้างพื้นฐานและระบบ การบริหารจัดการด้านพลังงาน</p> <p>3) การส่งเสริมการลงทุนและอุตสาหกรรมพลังงาน โดยต้องมีความรู้เกี่ยวกับ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบส่งเสริมการค้าการลงทุน - การพัฒนาคุณภาพเชื้อเพลิงและมาตรฐาน โครงสร้างพื้นฐาน - อุตสาหกรรมพลังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม เช่น อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ Biochemical Bio-plastic ระบบกักเก็บพลังงาน ฯลฯ <p>4) การกำกับกิจการพลังงานและราคาพลังงาน</p> <p>5) การพัฒนาพลังงานให้ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม</p> <p>6) การอนุรักษ์และผลิตพลังงานทดแทน</p> <p>7) ความรู้/ทักษะเรื่องการขับเคลื่อนนโยบาย พลังงานสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ</p>	<p>1) วิเคราะห์และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาพลังงาน โครงสร้างพื้นฐานและระบบการบริหารจัดการด้านพลังงาน</p> <p>2) ทักษะเรื่องการขับเคลื่อนนโยบายพลังงานสู่การ ปฏิบัติอย่างบูรณาการ</p> <p>3) ทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุน การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน เดียวกันทั้งกระทรวง</p>	



จุดเน้นการพัฒนา

กำหนดแนวทางการพัฒนาจากการวิเคราะห์ HR SWOT และ TOWS



Training Roadmap MOEN

ระดับการพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ.

จุดเน้นการพัฒนาของหลักสูตรตาม Training Roadmap

ENERGY PROFESSIONAL 2

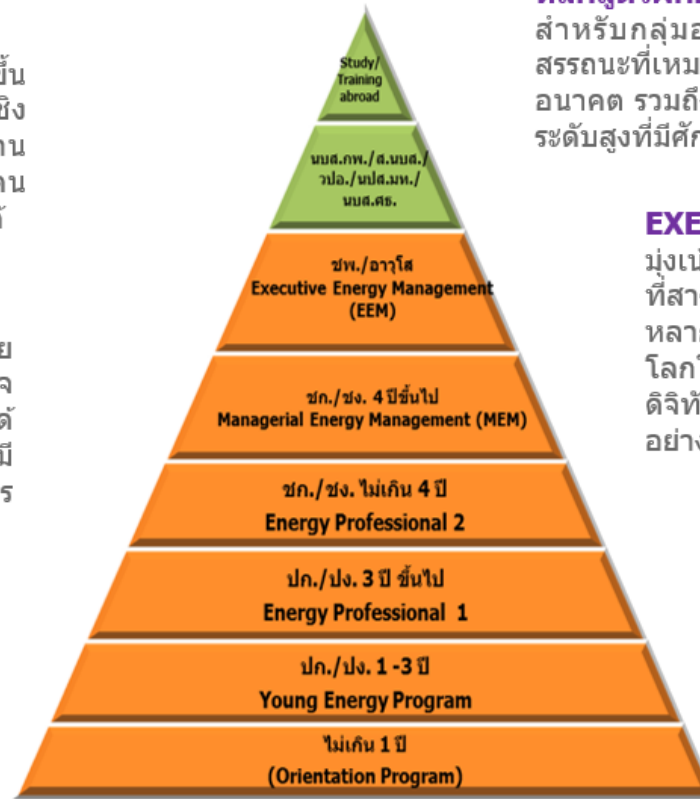
หลักสูตรที่เตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เน้นทักษะด้านความคิดและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลแผนงานโครงการ เน้นหลักการบริหารงาน บริหารคน และสามารถเป็นผู้แทนนำเสนอในที่ประชุมได้

ENERGY PROFESSIONAL 1

เน้นการสร้างความพร้อมในการเติบโตในสายอาชีพ การพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ วางแผนปฏิบัติงาน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน

YOUNG ENERGY PROGRAM

เน้นวิชาเกี่ยวกับการสื่อสารที่เข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเชิงรุก รวมไปถึงการบริหารจัดการงานและเวลา การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น



ORIENTATION PROGRAM

ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการ/ระบบงานและการปฏิบัติงานในภาครัฐ รวมถึงเรียนรู้กระบวนการสื่อสารแบบต่างๆ (ฟัง พูด อ่าน เขียน)

หลักสูตรฝึกอบรมภายนอก

สำหรับกลุ่มอำนวยการและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะ สรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการสร้างเครือข่ายภาครัฐ เพื่อให้ภาคราชการมีนักบริหารระดับสูงที่มีศักยภาพและความพร้อมทางด้านการบริหารและภาวะผู้นำ

EXECUTIVE ENERGY MANAGEMENT (EEM)

มุ่งเน้นพัฒนาด้านการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เทคนิคการพูดในที่สาธารณะ เทคนิคการให้ความคิดเห็นเชิงบวกสู่กลุ่มคนที่หลากหลาย มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลกในยุคปัจจุบัน ทิศทางพลังงานและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหารงานเพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

MANAGERIAL ENERGY MANAGEMENT (MEM)

เตรียมการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร สร้างภาวะผู้นำและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้อย่างมีกลยุทธ์ มีเทคนิคการเจรจาต่อรองและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหารโครงการ/งาน คน/ทีมงาน เพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 11 จุดเน้นพัฒนาของหลักสูตรตาม Training Roadmap

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับเส้นทาง การพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันยุคดิจิทัล	1) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทั้ง 4 Modules และมีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) ร้อยละของบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
	2) พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานและลักษณะงาน	2) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้าน Skill Set, Mind Set สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	2) จำนวนหลักสูตรด้าน Skill Set, Mind Set สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา
	3) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจและนโยบาย	3) บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม	3) ร้อยละของบุคลากรแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการคิดเชิงนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนคุณภาพและ ศักยภาพสูงให้มีสมรรถนะทางการ บริหาร (Managerial Competency) เพื่อพร้อมเป็นผู้นำรุ่นใหม่	1) พัฒนากำลังคนคุณภาพ เพื่อพร้อม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	1) บุคลากรมีทักษะสมรรถนะด้านการ บริหารและปฏิบัติงานท่ามกลางการ เปลี่ยนแปลงด้านพลังงานในอนาคต	1) ร้อยละของกำลังคนคุณภาพที่ได้รับ การพัฒนา
	2) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง บริหาร	2) บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	2) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็น การผู้บริหารในอนาคต (Succession Plan)
		3) บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อม ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในสายอาชีพเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1) ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	1) บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะทางวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้	1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ
	2) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร	2) บุคลากรมีการพัฒนาทักษะหลากหลาย (Multi-Skills)	2) ระดับความสำเร็จในการวางระบบหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
	3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	3) มีช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	3) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร
			4) ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำโครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันฯ
	4) ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน	4) บุคลากรด้านการพัฒนาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสื่อสารระหว่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ	5) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
			6) ร้อยละความสำเร็จในการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน
			7) ผลสำเร็จในการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กรและ จิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีคุณธรรม	1) ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน ด้วยหลักธรรมาภิบาล	1) กระทรวงพลังงานมีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	1) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้นำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการทำงาน
	2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร จัดการ		
	3) ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและ เครือข่ายในการทำงาน	2) บุคลากรได้รับการปลูกฝังการทำงาน แบบเครือข่ายและขยายผลให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร	2) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม การทำงานแบบมีส่วนร่วมและ เครือข่ายในการทำงาน
		3) บุคลากรมีความรู้ร่วมกันอย่าง บูรณาการ	
4) เสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กร เพื่อหล่อหลอมและสร้างวัฒนธรรม ในองค์กร	4) กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักรู้ถึง ความสำคัญของค่านิยมองค์กรต่อการ เปลี่ยนแปลง	3) จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างค่านิยม	

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด (KPIs)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เกิดความสมดุลและความสุข (Work-life Balance & Integration)	1) สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	1) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	1) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกระทรวงพลังงาน
	2) พัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	2) บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน (เห็นคุณค่าของงาน)	2) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร 3) ร้อยละของผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ

กลยุทธ์ แผนงานและโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน

ส่วนราชการในกระทรวงพลังงานสามารถนำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน ประจำปี พ.ศ.2562-2565 ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน จึงได้กำหนดแผนงานและโครงการ/กิจกรรมรองรับกลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ แผนงานและโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน	
ยุทธศาสตร์ที่ 1	
การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและก้าวทันยุคดิจิทัล	
กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ได้รับการพัฒนา สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง	1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม Training Roadmap <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร Orientation Program (OP) - หลักสูตร Young Energy Program (YP) - หลักสูตร Energy Professional 1 (EP1) - หลักสูตร Energy Professional 2 (EP2) - หลักสูตร Managerial Energy Management (MEM) - หลักสูตร Executive Energy Management (EEM)
กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร ตามสายงานและลักษณะงาน	1. โครงการพัฒนาหลักสูตรตาม Training Roadmap (การประชุมเชิงปฏิบัติการ)
กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจและนโยบาย	1. โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนางาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนากำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูงให้มีสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อพร้อมเป็นผู้นำรุ่นใหม่	
กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	1. โครงการส่งเสริมพัฒนาทักษะการสอนงาน (Coach) ให้เป็นมืออาชีพ
	2. โครงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เห็นคุณค่าของความแตกต่าง (ตนเองและผู้อื่น)
	3. โครงการพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent Management)
กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม Training Roadmap - หลักสูตร Executive Energy Management (EEM) - หลักสูตร Managerial Energy Management (MEM)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในสายอาชีพเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	1. โครงการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลัก/นโยบาย (ด้านงบประมาณ/บัญชี/พัสดุ/การจัดทำแผน/บริหารบุคคล/วิชาการ ฯลฯ)
	2. โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในแต่ละด้าน
กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร	1. โครงการพัฒนาระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	1. โครงการ/กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร (KM) ด้านวิชาชีพต่างๆ
	2. โครงการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมข้ามสายงาน
กลยุทธ์ที่ 3.4 ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการมีเครือข่ายการทำงาน	1. การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	2. โครงการศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ (Best Practice)
	3. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างบูรณาการ (HR Consolidated)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปลูกฝังค่านิยมร่วมในองค์กรและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีคุณธรรม	
กลยุทธ์ที่ 4.1 ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	1. โครงการบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
กลยุทธ์ที่ 4.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการทำงาน	1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการทำงานอย่างบูรณาการ
	2. กิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ในองค์กร
กลยุทธ์ที่ 4.4 เสริมสร้างและปลูกฝังค่านิยมองค์กรเพื่อหล่อหลอมและสร้างวัฒนธรรมในองค์กร	1. โครงการเสริมสร้างค่านิยมกระทรวงพลังงาน “Double C-T”
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลและความสุข (Work-life Balance & Integration)	
กลยุทธ์ที่ 5.1 สร้างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	1. โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Work-life Balance & Integration)
	2. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
กลยุทธ์ที่ 5.2 พัฒนาบุคลากรให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	1. โครงการเทคนิคการทำงานอย่างมีความสุข
	2. โครงการพี่สอนน้อง

บทที่ 5 การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาตามแผน



การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้ทุกส่วนราชการของกระทรวงพลังงานนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ฉบับนี้ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คณะทำงานได้วางกรอบยุทธศาสตร์และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานได้อย่างครอบคลุม เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) กระทรวงพลังงานเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2562 – 2565) ไปยังผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงานในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น
- 2) กำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และสามารถรองรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงานไปในแนวทางเดียวกัน
- 3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ โดยศึกษาแผนงาน/โครงการในยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงาน เป็นแนวทาง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และกำกับติดตามให้ปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม
- 4) กำหนดตัวชี้วัดภาคบังคับในระดับกรมตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการ ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนด
- 5) จัดให้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- 6) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน ติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- 7) ส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ ต่อผู้บริหารระดับสูง ให้ทราบถึงผลการดำเนินการตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกระทรวงพลังงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



การประเมินผลการพัฒนาตามแผน

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงควรดำเนินการประเมินผลการพัฒนาและติดตามผลเป็นรายไตรมาส ตลอดจนวางระบบการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายหลังการพัฒนาตามแผนฯ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง และรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากรไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 31 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

นอกจากนี้ ควรกำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงานนำแนวทางปฏิบัติที่ดี (Good Practice) และข้อเสนอแนะจากการรายงานผลสัมฤทธิ์การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ภาคผนวก



คำสั่งกระทรวงพลังงาน

ที่ ๑๗ / ๒๕๖๑

เรื่อง ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง

ตามที่ได้มีคำสั่งกระทรวงพลังงาน ที่ ๖๑/๒๕๖๐ เรื่อง ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ นั้น

เนื่องจากได้มีการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนปฏิรูปด้านพลังงาน เพื่อเป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนประเทศในระยะยาว โดยมีประเด็นด้านพลังงานเป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยเห็นสมควรยกเลิกคำสั่งกระทรวงพลังงาน ที่ ๖๑/๒๕๖๐ เรื่อง ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๐ และให้มียุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุงซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดหาพลังงานเพียงพอต่อความต้องการ มีความมั่นคง และส่งเสริมการลงทุน

เป้าประสงค์ ๑.๑ มีพลังงานเพียงพอต่อความต้องการใช้ของประเทศ และมีโครงสร้างพื้นฐานและระบบการบริหารจัดการที่เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

กลยุทธ์ ๑.๑.๑ เร่งรัดจัดหาปิโตรเลียมทั้งบนบกและในทะเล อาทิ การเปิดให้สำรวจและผลิตปิโตรเลียมรอบใหม่ บริหารจัดการกับสัมปทานที่จะหมดอายุในอนาคต โดยคำนึงถึงความต้องการใช้อย่างต่อเนื่อง และแสวงหาแนวทางการผลิตปิโตรเลียมจากแหล่งที่ยังไม่มีความคุ้มค่าในปัจจุบัน

๑.๑.๒ กระชับความร่วมมือเพื่อการซื้อ-ขาย พัฒนา และร่วมทุนโครงการพลังงานจากประเทศเพื่อนบ้านและต่างประเทศเพิ่มขึ้น

๑.๑.๓ สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดหาพลังงาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยการทำความเข้าใจกับเยาวชนและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในพื้นที่พัฒนาโครงการ

/๑.๑.๔ ผลักดัน...

๑.๑.๔ ผลักดันการพัฒนาและส่งเสริมการลงทุน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการที่เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน ตามแผนพลังงานที่กำหนด ได้แก่ แผนพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย แผนบริหารจัดการน้ำมันเชื้อเพลิง และแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติ โดยคำนึงถึงการพึ่งพาตัวเองรายภาค และความเหมาะสมของต้นทุน

๑.๑.๕ พัฒนาระบบรองรับสภาวะฉุกเฉิน ป้องกันความเสี่ยงและแก้ไขการขาดแคลนพลังงานเพื่อความต่อเนื่องด้านพลังงาน รวมถึงระบบรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Prosumer และรองรับความปลอดภัยทางไซเบอร์

๑.๒ ส่งเสริมการลงทุนและอุตสาหกรรมพลังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

๑.๒.๑ ปรับปรุงกฎระเบียบส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาคูณภาพมาตรฐานเชื้อเพลิงและมาตรฐานของโครงสร้างพื้นฐานในภูมิภาคอาเซียนให้มีความสอดคล้องกัน และสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุนในกิจการพลังงาน กำหนดมาตรฐานคุณภาพของเชื้อเพลิง

๑.๒.๒ ส่งเสริมอุตสาหกรรมพลังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม อาทิ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพ Biochemical และ Bio-plastic อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการผลิตพลังงานทดแทน ระบบกักเก็บพลังงาน และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ไฟฟ้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การกำกับดูแลกิจการพลังงานและราคาพลังงาน

เป้าประสงค์

๒.๑ การผลิต การแปรรูป บรรจุจำหน่าย และการขนส่งมีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนได้ใช้พลังงานที่มีคุณภาพและปลอดภัย

กลยุทธ์

๒.๑.๑ วางมาตรการในการกำกับดูแลคุณภาพและความปลอดภัยของสถานประกอบการพลังงาน รวมทั้งวางมาตรการป้องกันการลักลอบและการใช้ผิดประเภท

๒.๑.๒ ผลักดันและสนับสนุนการดำเนินงานด้าน ความมั่นคง ชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (SSHE) ของผู้ประกอบการด้วยการตรวจติดตามอย่างเป็นระบบและส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของสถานประกอบการกิจการด้านพลังงาน

๒.๑.๓ สร้างระบบการบริหารจัดการอุบัติเหตุด้านพลังงาน

/๒.๒ ประชาชน...

๒.๒ ประชาชนเข้าถึงพลังงานในราคาที่เหมาะสม เป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนและสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง และสอดคล้องกับการแข่งขัน

กลยุทธ์ ๒.๒.๑ ปรับโครงสร้างราคาพลังงานให้สะท้อนต้นทุน โดยลดการอุดหนุนในการรับซื้อพลังงานที่จะก่อให้เกิดภาระต่อประชาชน และกำหนดหลักเกณฑ์การอุดหนุนเฉพาะกลุ่มที่ชัดเจนเท่าที่จำเป็น

๒.๒.๒ บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นกลไกเพื่อลดความผันผวนด้านราคาและช่วยสนับสนุนพลังงานทดแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสม

๒.๒.๓ สร้างความตระหนักและความเข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับโครงสร้างต้นทุนและโครงสร้างราคาพลังงาน

๒.๓ ส่งเสริมการแข่งขันในกิจการพลังงาน

กลยุทธ์ ๒.๓.๑ ส่งเสริมกิจการพลังงานเพื่อเพิ่มการแข่งขันภายใต้การกำกับให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และคงไว้ซึ่งความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพลังงานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๓.๑ ประเทศใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๓.๑.๑ ภาคบังคับ ได้แก่ การจัดการพลังงานในโรงงานและอาคารควบคุม มาตรการใช้เกณฑ์มาตรฐานในโรงงานและอาคาร และมาตรการใช้เกณฑ์มาตรฐานและติดฉลากอุปกรณ์ การพัฒนากฎหมายและระเบียบให้เอื้อต่อการอนุรักษ์พลังงาน

๓.๑.๒ ภาคความร่วมมือ ได้แก่ มาตรการสนับสนุนด้านการเงิน มาตรการส่งเสริม LED มาตรการอนุรักษ์พลังงานภาคขนส่ง และมาตรการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอนุรักษ์พลังงาน

๓.๑.๓ ภาคสนับสนุน ได้แก่ มาตรการพัฒนาบุคลากรด้านอนุรักษ์พลังงาน และมาตรการประชาสัมพันธ์สร้างปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน

๓.๒ สัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น

กลยุทธ์ ๓.๒.๑ พัฒนาการใช้วัตถุดิบทางเลือกอื่นและพื้นที่ที่มีศักยภาพ รวมถึงเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความสามารถการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

๓.๒.๒ พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตพลังงานทดแทน และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบโครงข่ายไฟฟ้าและโครงสร้างพื้นฐาน กับระบบบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนาพลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

/๒.๓.๒ ส่งเสริม...

- ๓.๒.๓ ส่งเสริมการลงทุน การลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจ
อย่างเหมาะสม แก่ผู้ผลิต ผู้ใช้ทั้งในและต่างประเทศ
 - ๓.๒.๔ พัฒนากฎหมาย และผลักดันการแก้ไขกฎหมาย รวมทั้งกฎระเบียบที่
เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพลังงานทดแทน
 - ๓.๒.๕ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรโดยสร้างการมีส่วนร่วม
สร้างเครือข่าย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่กลุ่มเป้าหมาย
 - ๓.๓ ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองในการพัฒนาพลังงานเพื่อสนองความต้องการตามศักยภาพของพื้นที่
กลยุทธ์ ๓.๓.๑ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และผลิตพลังงานทดแทนในชุมชนและ
ภาคการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ผ่านโครงการส่งเสริมชุมชนลงทุนพลังงาน
ทดแทน ได้แก่ ต้นแบบการเรียนรู้ Biogas CBG และพลังงานทดแทน
ประเภทอื่นๆ ใช้กลไกของกองทุน
 - ๓.๓.๒ พัฒนาชุมชนหรือเมืองต้นแบบในการจัดการพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล**
- ๔.๑ กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรภาครัฐระดับแนวหน้าสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล
กลยุทธ์ ๔.๑.๑ ทบทวนบทบาท หน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงพลังงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับภาระงานในอนาคต
โดยจัดทำ Code of Conduct เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน
และปรับโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
 - ๔.๑.๒ เสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และบุคลากร ให้สอดคล้องกับ
ภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ
ภายนอกประเทศ มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง
 - ๔.๒ กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเครือข่ายองค์ความรู้ด้านพลังงานของประเทศที่
ได้รับความเชื่อถือ
กลยุทธ์ ๔.๒.๑ พัฒนาขอบข่ายเนื้อหา รูปแบบ และช่องทางการนำเสนอข้อมูลและ
องค์ความรู้ด้านพลังงานให้เหมาะสม ถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบัน
ทันสมัย เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงพลังงาน
 - ๔.๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ บุคลากร และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อ
นำไปใช้ประโยชน์ และผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศพลังงาน
แห่งชาติ
 - ๔.๒.๓ พัฒนาระบบการเชื่อมโยง ติดต่อประสานงานจากส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาค ที่มีความทันสมัย และความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล

/๔.๓ กระทรวง...

๔.๓ กระทรวงพลังงานมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- กลยุทธ์
- ๔.๓.๑ สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
 - ๔.๓.๒ ติดตามแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๓.๓ เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ทั้งนี้ ให้นำหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติราชการตั้งแต่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายธรรมยศ ศรีช่วย)

ปลัดกระทรวงพลังงาน

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานและสำนักงานรัฐมนตรี ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2561

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
1. ประเภทบริหาร						
- บริหารต้น	9			1		
- บริหารสูง	1	2	2	2		2
2. ประเภทอำนวยการ						
- อำนวยการต้น	43		4	3	5	4
- อำนวยการสูง	22	5	3	3		
3. ประเภทวิชาการ						
- ปฏิบัติการ	73					
- ชำนาญการ	120	2	2		3	2
- ชำนาญการพิเศษ	27	1			1	
- เชี่ยวชาญ	6		1	1		
- ทรงคุณวุฒิ	0					
4. ประเภททั่วไป						
- ปฏิบัติงาน	45				2	
- ชำนาญงาน	92	1	2	2	1	2
- อาวุโส	23	3			2	1
- ทักษะพิเศษ						
รวม (คน)	461	14	14	12	14	11

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานและสำนักงานรัฐมนตรี ข้อมูล ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2561

เพศของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท			วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				ช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				
ตำแหน่ง	จำนวน(คน) ณ ปัจจุบัน		ต่ำกว่าปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาเอก (คน)	อายุ 20 - 29 ปี	อายุ 30 - 39 ปี	อายุ 40 - 49 ปี	อายุ 50 - 59 ปี	อายุ 60 - 61 ปี
	เพศชาย	เพศหญิง									
1. ประเภทบริหาร	8	2		3	6	1				8	2
2. ประเภทอำนวยการ	55	10		28	36	1			15	47	3
3. ประเภทวิชาการ	112	116		113	110	5	10	116	69	31	2
4. ประเภททั่วไป	112	48	59	84	16	1	7	48	53	48	4
รวม (คน)	287	176	59	228	168	8	17	164	137	134	11

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ
สังกัด กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ข้อมูล ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
1. ประเภทบริหาร						
- บริหารต้น	2				1	
- บริหารสูง	1	1				
2. ประเภทอำนวยการ						
- อำนวยการต้น	-					
- อำนวยการสูง	7	1				2
3. ประเภทวิชาการ						
- ปฏิบัติการ	56					
- ชำนาญการ	46				1	
- ชำนาญการพิเศษ	37		2	1	2	
- เชี่ยวชาญ	1		1			
- ทรงคุณวุฒิ	-					
4. ประเภททั่วไป						
- ปฏิบัติงาน	3					
- ชำนาญงาน	15		1		2	1
- อาวุโส	1	1				
- ทักษะพิเศษ	-					
รวม (คน)	169	3	4	1	6	3

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ
สังกัด กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ข้อมูล ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561

เพศของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท			วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				ช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน		ต่ำกว่าปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาเอก (คน)	อายุ 20 - 29 ปี	อายุ 30 - 39 ปี	อายุ 40 - 49 ปี	อายุ 50 - 59 ปี	อายุ 60 - 61 ปี
	เพศชาย	เพศหญิง									
1. ประเภทบริหาร	3	-	-	1	-	2	-	-	1	1	1
2. ประเภทอำนวยการ	4	3	-	3	3	1	-	-	2	4	1
3. ประเภทวิชาการ	46	94	-	69	65	6	31	54	32	23	-
4. ประเภททั่วไป	4	15	5	14	-	-	1	3	5	9	1
รวม (คน)	57	112	5	87	68	9	32	57	40	37	3

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

สังกัด กรมธุรกิจพลังงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทต่าง ๆ		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
1. ประเภทบริหาร						
- บริหารต้น	2		1			
- บริหารสูง	1	1				
2. ประเภทอำนวยการ						
- อำนวยการต้น						
- อำนวยการสูง	9	2		1	2	2
3. ประเภทวิชาการ						
- ปฏิบัติการ	58					
- ชำนาญการ	62				1	2
- ชำนาญการพิเศษ	42	1	2	1	3	3
- เชี่ยวชาญ	2	1				
- ทรงคุณวุฒิ						
4. ประเภททั่วไป						
- ปฏิบัติงาน	5					
- ชำนาญงาน	15	3		2	1	
- อาวุโส	2	1		1		
- ทักษะพิเศษ						
รวม (คน)	198	9	3	5	7	7

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

สังกัด กรมธุรกิจพลังงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561

เพศของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท			วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				ช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				
ตำแหน่ง	จำนวน(คน) ณ ปัจจุบัน		ต่ำกว่าปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาเอก (คน)	อายุ 20 - 29 ปี	อายุ 30 - 39 ปี	อายุ 40 - 49 ปี	อายุ 50 - 59 ปี	อายุ 60 - 61 ปี
	เพศชาย	เพศหญิง									
1. ประเภทบริหาร	2	1	1	2						2	1
2. ประเภทอำนวยการ	4	5		4	5				1	6	2
3. ประเภทวิชาการ	64	100		113	48	3	18	66	45	33	2
4. ประเภททั่วไป	19	3	19	3			1	6	2	9	4
รวม (คน)	89	109	20	122	53	3	19	72	48	50	9

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ

สังกัด กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ข้อมูล ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
1. ประเภทบริหาร						
- บริหารต้น	3	-	1	1	-	1
- บริหารสูง	1	-	-	-	1	-
2. ประเภทอำนวยการ						
- อำนวยการต้น	1	1	-	-	-	-
- อำนวยการสูง	10	-	2	1	1	-
3. ประเภทวิชาการ						
- ปฏิบัติการ	77	-	1	-	-	-
- ชำนาญการ	94	-	1	2	3	3
- ชำนาญการพิเศษ	89	3	2	5	7	5
- เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	-
- ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-
4.ประเภททั่วไป						
- ปฏิบัติงาน	34	-	-	-	-	-
- ชำนาญงาน	28	-	-	2	7	3
- อาวุโส	35	1	3	2	3	6
- ทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)	372	5	10	13	22	18

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ
สังกัด กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ข้อมูล ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2561

เพศของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท		วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				ช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท					
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน		ต่ำกว่าปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาเอก (คน)	อายุ 20 - 29 ปี	อายุ 30 - 39 ปี	อายุ 40 - 49 ปี	อายุ 50 - 59 ปี	อายุ 60 - 61 ปี
	เพศชาย	เพศหญิง									
1. ประเภทบริหาร	3	1	-	1	3	-	-	-	-	4	-
2. ประเภทอำนวยการ	10	1	-	3	8	-	-	-	3	7	1
3. ประเภทวิชาการ	147	113	-	134	120	6	14	99	87	57	3
4. ประเภททั่วไป	62	35	65	29	3	-	7	22	26	42	-
รวม (คน)	222	150	65	167	134	6	21	121	116	110	4

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ

สังกัด สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2561

จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ		จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีงบประมาณ (คน)				
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ 2561	ปีงบประมาณ 2562	ปีงบประมาณ 2563	ปีงบประมาณ 2564	ปีงบประมาณ 2565
1. ประเภทบริหาร						
- บริหารต้น	2	-	-	-	-	-
- บริหารสูง	1	-	-	-	-	-
2. ประเภทอำนวยการ						
- อำนวยการต้น	-	-	-	-	-	-
- อำนวยการสูง	6	-	-	-	-	1
3. ประเภทวิชาการ						
- ปฏิบัติการ	9	-	-	-	-	-
- ชำนาญการ	53	-	-	-	1	-
- ชำนาญการพิเศษ	12	1	-	2	2	-
- เชี่ยวชาญ	2	-	1	-	-	-
- ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-
4. ประเภททั่วไป						
- ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-
- ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-
- อาวุโส	-	-	-	-	-	-
- ทักษะพิเศษ	-	-	-	-	-	-
รวม (คน)	86	1	1	2	3	1

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการในตำแหน่งประเภทต่างๆ

สังกัด สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561

เพศของผู้ดำรงตำแหน่งประเภท		วุฒิการศึกษาของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท				ช่วงอายุของผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภท					
ตำแหน่ง	จำนวน (คน) ณ ปัจจุบัน		ต่ำกว่าปริญญาตรี (คน)	ปริญญาตรี (คน)	ปริญญาโท (คน)	ปริญญาเอก (คน)	อายุ 20 - 29 ปี	อายุ 30 - 39 ปี	อายุ 40 - 49 ปี	อายุ 50 - 59 ปี	อายุ 60 - 61 ปี
	เพศชาย	เพศหญิง									
1. ประเภทบริหาร	3	-	-	-	2	1	-	-	2	1	-
2. ประเภทอำนวยการ	2	4	-	2	3	1	-	-	1	5	-
3. ประเภทวิชาการ	19	57	-	7	67	2	1	42	14	18	1
4. ประเภททั่วไป	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-
รวม (คน)	24	62	1	9	72	4	1	42	17	25	1