

แผนกลยุทธ์องค์กร สมรรถนะสูง

(พ.ศ. 2566 - 2570)

ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2025

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร





สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีภารกิจหลักในการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผน การปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไป ของกระทรวงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของกระทรวง

แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบ บริหารราชการตามมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ดี มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงาน อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง พลังงานมีความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง พลังงาน สามารถถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลพลังงาน ให้ประชาชน และบริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่ม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความเข้าใจและความเชื่อมั่น รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง อย่างเป็นระบบ

CONTENTS

	หน้า
บทนำ	4
ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ในมิติการพัฒนาองค์กร	14
แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	20
• กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	23
• กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	25
• กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล	27
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	28
ภาพรวมแผนกลยุทธ์	30
ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	32
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสำคัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570	40
การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์	82
ภาคผนวก	84



ก้าวเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(UNFREEZING – CHANGING – REFREEZING)

UNFREEZING: เป็นกระบวนการเตรียมตัวที่จะเปลี่ยน โดยให้องค์กรตระหนักรู้ว่า “การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น”

CHANGING: เป็นกระบวนการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Shift) ไปสู่ระดับใหม่

REFREEZING: เป็นกระบวนการที่หลังจากก้าวไปสู่ระดับใหม่แล้ว คงสถานะใหม่เอาไว้ และจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐาน

บทสรุปผู้บริหาร

หน่วยงานภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาประเทศตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้ ซึ่งระบบบริหารจัดการภาครัฐเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้หน่วยงานหรือองค์กรดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐยังมีปัญหาในเชิงการบริหารจัดการและโครงสร้างที่ซับซ้อนทำให้เกิดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 และสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐมีการเตรียมความพร้อมรับมือ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการภาครัฐที่คล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งยังมีความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชนอีกด้วย

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนบูรณาการนโยบายและบริหารจัดการด้านพลังงานในทุกระดับ เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนด้านพลังงานของประเทศ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มความสามารถของบุคลากร ดังนั้น แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ “เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการพลังงานด้วยนวัตกรรมอย่างยั่งยืน” โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงทั้งหมด 3 ประเด็น ประกอบด้วย

1. การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล



VUCA คืออะไร

“สถานะแวดล้อมในการดำเนินงานของโลกยุคปัจจุบัน
มีการเปลี่ยนแปลง
อยู่ตลอดเวลา รวดเร็ว และยากจะคาดการณ์”

V-Volatility: ความผันผวนสูง สถานการณ์หรือสถานะแวดล้อม
ที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง และรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้

U-Uncertainty: สถานะที่มีความไม่แน่นอนสูง

C-Complexity: ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ มีปัจจัยมากมาย
และซับซ้อนต่อการตัดสินใจ

A-Ambiguity: ความคลุมเครือ ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงของสถานะเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ รวดเร็วขึ้น และเข้าสู่ยุคของ VUCA (V – Volatility U – Uncertainty C – Complexity A – Ambiguity) ที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ตลอดจนผู้คนให้ความสนใจ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการ ดำรงชีวิตของคนในสังคม ทำให้พฤติกรรม การดำรงชีวิตของผู้คนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงหน่วยงานภาครัฐเกิดการปรับตัว เปลี่ยนแปลง ให้เข้ากับยุคสมัย ส่งผลให้ภาครัฐต้องเร่งพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการประชาชน มีการ ปฏิรูปโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการที่ ยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ โดย หน่วยงานภาครัฐในยุคใหม่จำเป็นต้องยึดประชาชน เป็นศูนย์กลาง เพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการ และพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ให้สามารถแข่งขันในระดับสากล ระบบราชการจำเป็นต้องมีการบริหารงานที่มีความ ยืดหยุ่นและคล่องตัว (Agile Methodology) และ ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน เพื่อยกระดับ ชีตความสามารถให้ระบบราชการไทยมีประสิทธิภาพ และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในอนาคต การพัฒนาสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ได้กำหนด เป้าหมาย คือ “ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens)” ซึ่งเป็นเสาหลักสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายของรัฐบาลให้สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับทิศทางในการบริหารงานของประเทศ ให้ก้าวสู่

การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในอนาคต ซึ่งส่งผล ให้กลไกการพัฒนาาระบบราชการมีการปรับตัวต่อ ความท้าทายใหม่ ๆ รวมทั้งเป็นการสร้างความสามารถ ในการแข่งขันของระบบราชการมากยิ่งขึ้น โดยสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ ระบบราชการ 4.0 เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีการพัฒนาองค์กรที่มีการทำงานในรูปแบบ ดังนี้

1. ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) โดยทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการ แบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถตรวจสอบ การทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือ ภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม

2. ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government) ต้องทำงาน ในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะ

3. หน่วยงานของรัฐมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High - Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และ ประยุกต์องค์ความรู้ในแบบหลากหลายวิชาเข้ามา ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มี ขีดสมรรถนะสูง



ระบบราชการ 4.0

การขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 โดยใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาองค์การเพื่อตอบโจทย์การพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการนำมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์การ

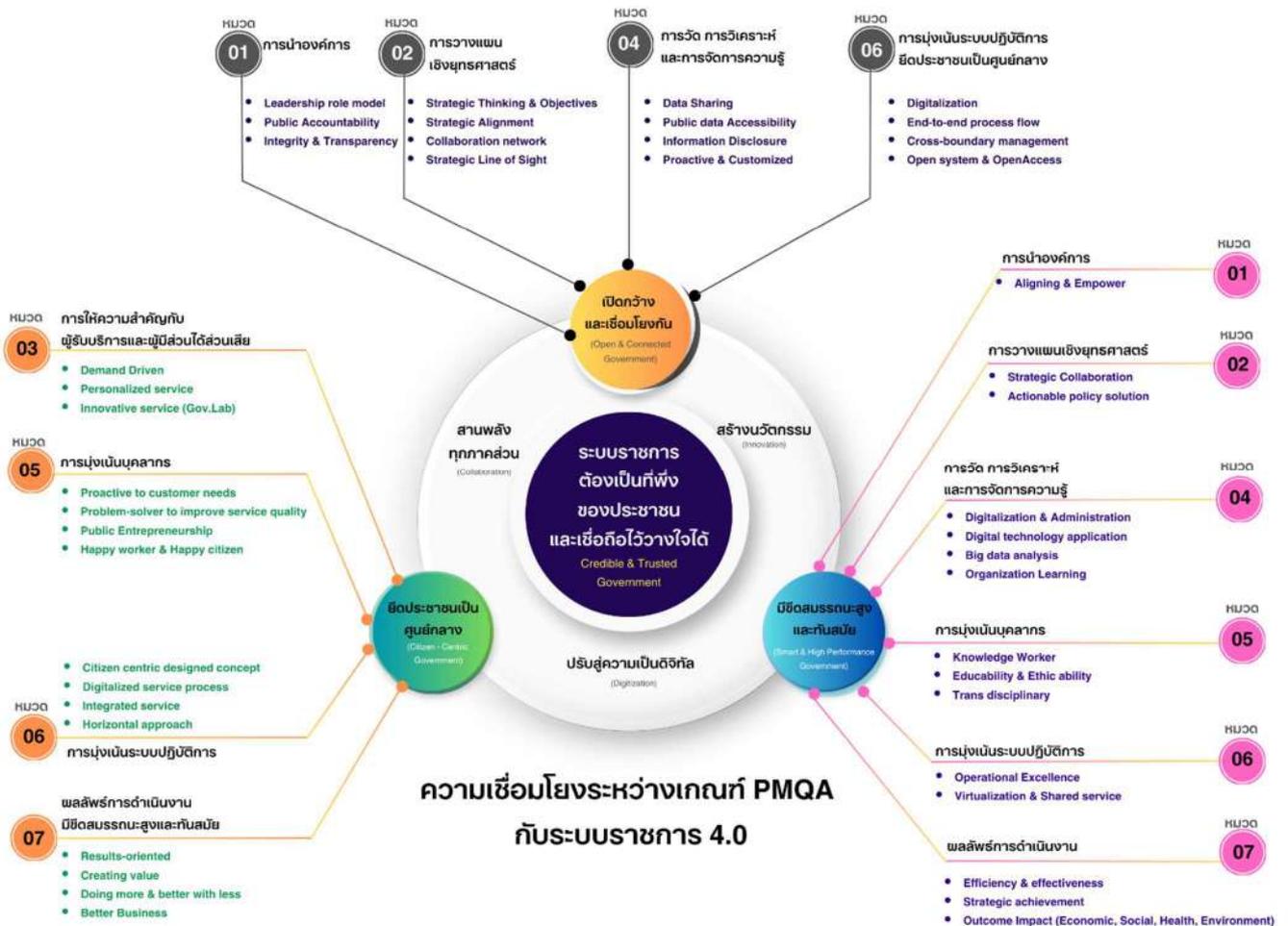
โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มีข้อกำหนดให้พัฒนาบนแนวคิดของการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้ง 3 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

มิติที่ 2 การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government)

มิติที่ 3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance)

ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะทั้ง 3 มิติของระบบราชการ 4.0 ดังนี้



มิติที่ 1 ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

● **หมวด 1 การนำองค์การ** ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องมีวิสัยทัศน์ในเชิงยุทธศาสตร์ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล มีความโปร่งใส มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน

● **หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** ส่วนราชการต้องมีแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) โดยกำหนดเป้าประสงค์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภาระหน้าที่ และบริบทของส่วนราชการเท่านั้น แต่ยังต้องบูรณาการกับยุทธศาสตร์ของประเทศ มีการแก้ปัญหาในเชิงรุก ที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

● **หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้** เป็นเรื่องของการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลระหว่างส่วนราชการ เอื้อให้สาธารณะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยอยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองในเชิงรุก และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (Proactive and Customize)

● **หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ** คือ การทำให้ทุกกระบวนการมีความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบการทำงานจากต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็ว และลดต้นทุน มีการใช้เทคโนโลยีมาทดแทนการทำงานในรูปแบบเก่า โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของกระบวนการทำงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ 2 การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government)

● **หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** ส่วนราชการต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความต้องการของประชาชน (Demand Driven) ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายตามพื้นที่ ตามยุคสมัย และสภาพแวดล้อมเฉพาะถิ่น การให้บริการบางเรื่องต้องคิดก่อนล่วงหน้า (Proactive) อาจเป็นการคิดร่วมกันระหว่างประชาชนและภาครัฐในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนสร้างนวัตกรรมการให้บริการ (Service Innovation) โดยใช้รูปแบบห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

● **หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันที่ และเกิดประสิทธิผลด้วยจิตสำนึกที่มีในการปรับปรุง ใสใจคุณภาพและการให้บริการในแง่มุมมองของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen)

● **หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ** ส่วนราชการต้องออกแบบระบบการให้บริการที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก (Citizen-centric Design Concept) กระบวนการทำงานต้องคำนึงถึงการให้บริการที่บูรณาการและมีความเชื่อมโยงกันของหลาย ๆ หน่วยงาน (Integrated Service, Horizontal Approach) หรือมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Digitalized Service Process) โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ประชาชน และภาคสังคม ด้วยต้นทุนที่ลดลงและคุ้มค่า

มิติที่ 3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance)

● **หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** ส่วนราชการจะต้องมีมุมมองในการปรับรูปแบบการทำงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้เชื่อมโยงให้เกิดนวัตกรรม โดยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Strategic Collaboration) และการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมผ่านการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (Actionable Policy Solution)

● **หมวด 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้** ระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต้องมีความเหมาะสม ทันสมัย ใช้งานได้ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Digitalization & Administration) ในรูปแบบที่เหมาะสม สามารถรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organizational Learning)

● **หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร** การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยมีการรวมกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายสาขาเข้ามาร่วมทำงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน (Trans-disciplinary) มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ รู้จักใช้ข้อมูล เปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทั้งนี้ อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรมที่พัฒนาไปควบคู่กัน (Educability & Ethic Ability)

● **หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ** โดยกระบวนการทำงานต้องคำนึงถึงการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อให้ลดต้นทุนลง ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้ทุกกระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Virtualization and Shared service) มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการ เพื่อให้องค์การมุ่งสู่ระบบการทำงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นเลิศในระบบปฏิบัติงาน (Operational Excellence)

- การที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลดังกล่าว ต้องอาศัยหมวด 1 การนำองค์การ คือ ผู้นำต้องเชื่อมโยงและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรม การปรับปรุง (Align and Empower) และบูรณาการไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การในทุกด้านในหมวด 7 และเกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข

หลักการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0

การวัดความสำเร็จในการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานใช้เกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2561 เห็นชอบข้อเสนอหลักการมาตรการและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพิ่มเติม ตามมาตรา 50 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยมาตรการและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 แผนการดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 และการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

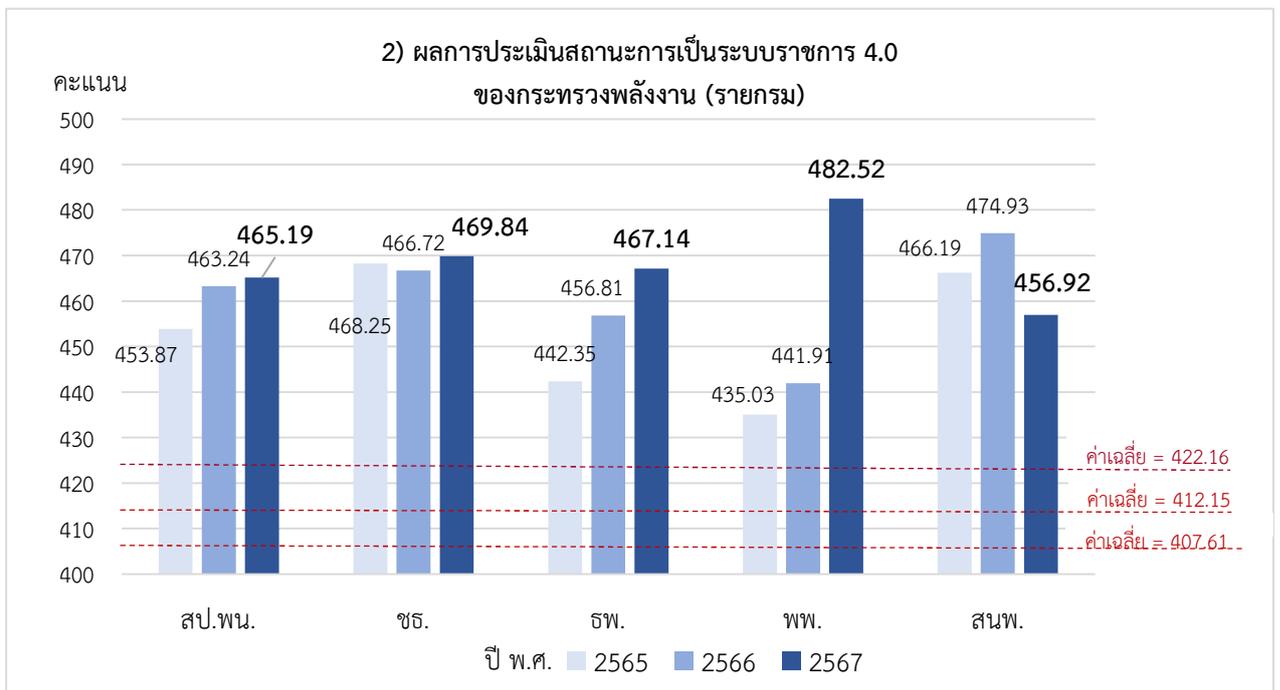
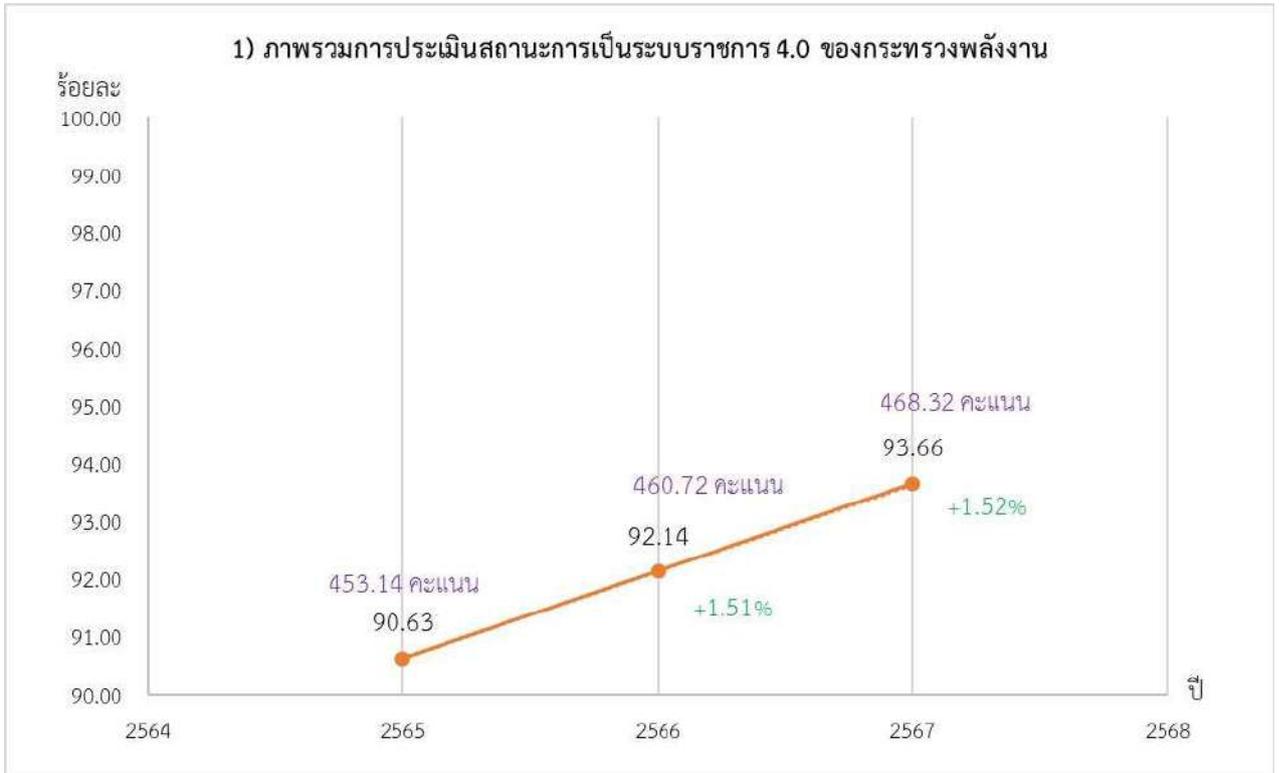
เครื่องมือการประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และการเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของประเทศ โดยเข้าใจความท้าทายทั้งของส่วนราชการ และทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อตั้งเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ท้าทาย โดยมีระดับการพัฒนา จำนวน 3 ระดับ

ระดับพื้นฐาน (Basic) มีผลประเมินเทียบเท่า 300 - 399 คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับพื้นฐาน หมายถึง ส่วนราชการมีการดำเนินงานเป็นระบบในเชิงตั้งรับ (Reactive) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และระเบียบปฏิบัติ มีการถ่ายทอดแนวทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบจนเกิดประสิทธิผลตอบสนองพันธกิจและหน้าที่ของส่วนราชการ ตลอดจนมีแนวคิดริเริ่มไปสู่การเป็นระบบราชการ 4.0

ระดับก้าวหน้า (Advance) มีผลประเมินเทียบเท่า 400 - 469 คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับก้าวหน้า หมายถึง ส่วนราชการที่มีการดำเนินงานในเชิงรุก (Proactive) มีการคิดและวิเคราะห์ก่อนที่จะปฏิบัติงาน และมีการคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้า มีการถ่ายทอดแนวทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบจนเกิดประสิทธิผลตอบสนองพันธกิจและหน้าที่ของส่วนราชการ เชื่อมโยงกับความต้องการ และการบรรลุเป้าหมายของประเทศ ตลอดจนมีการพัฒนาตามแนวทางอย่างเป็นระบบ

ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) มีผลประเมินเทียบเท่า 470 - 500 คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับเกิดผล (มีการพัฒนาต่อเนื่อง) หมายถึง ส่วนราชการที่มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรม (Effective & Innovative) คิดเป็น คิดเก่ง คิดเชื่อมโยงและบูรณาการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิผลและเกิดนวัตกรรม ตอบสนองพันธกิจและหน้าที่ของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับความต้องการและการบรรลุเป้าหมายของประเทศ มีการบูรณาการไปยังทุกภาคส่วนจนเกิดการพัฒนามตามแนวทางการเป็นระบบราชการ 4.0 จนเกิดผล

ภาพรวมของผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงพลังงาน



ค่าเฉลี่ยของทุกส่วนราชการ
ปี 2565 เท่ากับ 407.61 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของ พน. ปี 2565
เท่ากับ 453.14 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของทุกส่วนราชการ
ปี 2566 เท่ากับ 412.15 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของ พน. ปี 2566
เท่ากับ 460.72 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของทุกส่วนราชการ
ปี 2567 เท่ากับ 422.16 คะแนน

ค่าเฉลี่ยของ พน. ปี 2567
เท่ากับ 468.32 คะแนน

กระทรวงพลังงานได้เข้ารับการประเมินเป็นระบบราชการ 4.0 โดยสำนักงาน ก.พ.ร. มาอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 หมวด ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และ 7) การบรรลุผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น และจากการเปรียบเทียบคะแนนภาพรวมของกระทรวงพลังงาน คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทั้ง 7 หมวด พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีคะแนนภาพรวม คิดเป็น 453.14 คะแนน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กระทรวงพลังงานมีคะแนนในภาพรวม คิดเป็น 460.72 คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คิดเป็น ร้อยละ +1.51 และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีคะแนนภาพรวม คิดเป็น 468.32 เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ +1.52 ทั้งนี้ จากการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงพลังงานรายการ พบว่า หน่วยงานในสังกัดมีคะแนนการประเมินระบบราชการ 4.0 ของตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

- 1) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีคะแนนรวม 482.52 คะแนน
 - 2) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ มีคะแนนรวม 469.84 คะแนน
 - 3) กรมธุรกิจพลังงาน มีคะแนนรวม 467.14 คะแนน
 - 4) สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มีคะแนนรวม 465.19 คะแนน
 - 5) สำนักงานนโยบายและแผนงานพลังงาน มีคะแนนรวม 456.92 คะแนน
- รายละเอียดตามกราฟและแผนภูมิ 1) และ 2)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คะแนนการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมาจากการสมัครขอรับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ประจำปี พ.ศ. 2567 ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้ผ่านเข้ารับการตรวจประเมินเพื่อยืนยันผลการพิจารณา

ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน (Site Visit) และได้รับรางวัลเลิศรัฐ สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้า (Advance) ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้สรุปผลคะแนนการประเมินระบบราชการ 4.0 ภาพรวมทั้ง 7 หมวดจากการสมัครขอรับรางวัลฯ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน คิดเป็นคะแนนการประเมินระบบราชการ 4.0 ของตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เท่ากับ 465.19 คะแนน

จากการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยรายหมวดระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า หมวดที่ 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (คะแนนเฉลี่ย 474.22 คะแนน) และหมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ (คะแนนเฉลี่ย 471.79 คะแนน) ซึ่งทั้ง 2 หมวดนี้ มีคะแนนเฉลี่ยรายหมวดที่สูงกว่าหมวดอื่น ๆ ทั้งนี้ หมวดที่ 1 การนำองค์กร (คะแนนเฉลี่ย 457.90 คะแนน) หมวดที่ 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คะแนนเฉลี่ย 453.39 คะแนน) หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ (คะแนนเฉลี่ย 458.59 คะแนน) หมวดที่ 5 การมุ่งเน้นบุคลากร (คะแนนเฉลี่ย 456.17 คะแนน) และหมวดที่ 7 (คะแนนเฉลี่ย 453.32 คะแนน) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จำเป็นต้องมีการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยรายหมวดที่ใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดตามกราฟและแผนภูมิ 3)

ผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน



คะแนนภาพรวม สป.พ.น. ปี 2565
ภาพรวมทั้ง 7 หมวด
เท่ากับ 453.87 คะแนน

คะแนนภาพรวม สป.พ.น. ปี 2566
ภาพรวมทั้ง 7 หมวด
เท่ากับ 463.24 คะแนน

คะแนนภาพรวม สป.พ.น. ปี 2567
ภาพรวมทั้ง 7 หมวด
เท่ากับ 465.19 คะแนน

ภารกิจารดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นหน่วยงานสมรรถนะสูงที่บูรณาการขับเคลื่อนนโยบายและบริหารจัดการด้านพลังงานในทุกระดับ เพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนด้านพลังงานของประเทศ” โดยเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลโดยปลัดกระทรวง มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

- 1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- 2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง และแปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติงาน
- 3) จัดทำยุทธศาสตร์ ประสานการบริหารราชการ และปฏิบัติการเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงในต่างประเทศ
- 4) จัดสรรและบริหารทรัพยากรของกระทรวง เพื่อให้เกิดการประหยัด คุ่มค่า และสมประโยชน์
- 5) กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งประสานการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

7) ดูแลงานประชาสัมพันธ์และพัฒนา ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย

8) กำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินภารกิจด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องภายในเขตอำนาจ

9) ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ รวมทั้งสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ตลอดจนประสานการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกระดับเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน

10) ศึกษา ประสานงาน สนับสนุน และส่งเสริม เพื่อการพัฒนาโรงไฟฟ้าฐาน และพลังงานหมุนเวียนระดับชุมชน ตลอดจนพลังงานรูปแบบอื่น ๆ เพื่อสร้างสมดุลและความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศ

11) ประสาน บูรณาการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงานในภูมิภาค

12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานยังเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการขับเคลื่อนด้านพลังงานสู่ภูมิภาค และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานด้านพลังงานระดับพื้นที่ ทำให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพ เช่น ด้านบุคลากร การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กรต้องเร่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในอนาคต



เป็นองค์กรที่
พัฒนา คิดค้น สร้างสรรค์
อย่างต่อเนื่อง
(Continuous
Improvement & Renewal)

ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ในมิติ การพัฒนาองค์กร

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จะมุ่งเน้นการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน โดยมีกรอบแนวคิดประกอบความเชื่อมโยงกับแผนแต่ละระดับที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (แผนระดับที่ 1)

ยุทธศาสตร์ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ชาติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติถือเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 65 ประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งในส่วนของ การพัฒนาองค์กรเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูงโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามา

มีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส ซึ่งได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐไว้ดังนี้

เป้าหมาย

- 1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- 2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลงพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- 4) กระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ตัวชี้วัด

- 1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
 - 2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ
 - 3) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ
 - 4) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ การบริหารจัดการภาครัฐมีความสอดคล้องเชื่อมโยงและเป็นกลไกสำคัญในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่

การปฏิบัติในทุกระดับ มีการจัดสรรงบประมาณที่มีลักษณะยึดโยงกับยุทธศาสตร์ในทุกระดับ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งในเชิงประเด็น เชิงภารกิจ และเชิงพื้นที่ โดยอาศัยข้อมูลขนาดใหญ่ รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพื้นที่

3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งมีการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีความชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงมีการถ่ายโอนภารกิจที่สำคัญ และการกระจายอำนาจในระดับที่เหมาะสมเพื่อให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

4) ภาครัฐมีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบได้กับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ ภาครัฐต้องมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ

6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต ภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ

7) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีเท่าที่จำเป็น ทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและ

อุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค มีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมมีความกล้าหาญทางจริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวกมุ่งให้เกิดการสร้างมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพ

แผนระดับที่ 2

1. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการดำเนินการ แบ่งช่วงเวลาออกเป็น 4 ช่วง ช่วงละ 5 ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแบ่งออกเป็น 23 ประเด็น ในส่วนของการพัฒนาองค์กรมีส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ **ประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ** มุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน โดยประกอบไปด้วย 5 แผนย่อย ได้แก่

1) การพัฒนาบริการประชาชน เน้นการให้บริการภาครัฐที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐ

ของประชาชน เพื่อประชาชน ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

2) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เน้นการบูรณาการเชื่อมโยงภาครัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและประหยัดที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

3) การปรับสมดุลภาครัฐ เน้นการให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐ โมเดล สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

4) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ เน้นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชน ประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐเพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐไว้ ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 : บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2570 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 : ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ตัวชี้วัด 2.1 : ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2570 : ไม่เกินอันดับที่ 50 ของโลก

ตัวชี้วัด 2.2 : สัดส่วนหน่วยงานระดับกรมที่มีระดับ

ความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป ต่อหน่วยงานภาครัฐระดับกรมทั้งหมด ค่าเป้าหมาย ปี 2566 – 2570 : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนนโยบายแห่งรัฐ รวมถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและโลก อีกทั้งยังมีการคำนึงถึงความสำคัญของมิติการพัฒนาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อภาพรวมของประเทศ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่ยั่งยืน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาเชิงพื้นที่ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงการประมวลกระบวนการทัศน์หลัก เพื่อสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและเป็นจุดมุ่งเน้นในระยะของแผนพัฒนาในช่วง 5 ปีนี้ และยังเป็นเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว ซึ่งแผนฉบับดังกล่าว ประกอบด้วยแผนกลยุทธ์ 13 หมุดหมาย โดยหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน เป็นกลยุทธ์สำคัญในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชน และผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้มีเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของการพัฒนาระดับมหุดมหาย ดังนี้

เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้ ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว ตัวชี้วัด : ผลการสำรวจจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ประกอบดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดัชนีทุนมนุษย์ และดัชนีการให้บริการภาครัฐออนไลน์ ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40 ของโลก และมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.82

แผนระดับที่ 3 ที่เกี่ยวข้อง

1. แผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงพลังงาน

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน มุ่งเน้นพลังงานสะอาดเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน” โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวมีประเด็นที่ขับเคลื่อนทั้งหมด 4 เรื่อง ได้แก่

เรื่องที่ 1 การสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

เรื่องที่ 2 การกำกับดูแลและการสร้างการแข่งขันเพิ่มประสิทธิภาพ

เรื่องที่ 3 การสร้างความยั่งยืนและเข้าถึงประชาชน

เรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ โดยภายใต้**แผนปฏิบัติการ** **เรื่องที่ 4** ได้กำหนดเป้าหมายให้**กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง** บริหารตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ และมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

- 1) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและแผนพัฒนาศูนย์ข้อมูลของกระทรวงพลังงาน
- 2) ยกกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ ที่มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ และสามารถ

ให้บริการแก่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบูรณาการข้อมูลภาครัฐให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมให้บริการได้อย่างรวดเร็ว

3) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐ มีการทบทวนและจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุก 5 ปี และแผนป้องกันและปราบปรามทุจริตประจำปี

2. แผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ซึ่งได้จัดทำ**แผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)** ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยมีวิสัยทัศน์ “หน่วยงานสมรรถนะสูงที่บูรณาการการขับเคลื่อนนโยบายและบริหารจัดการด้านพลังงานในทุกระดับเพื่อสร้างความมั่นคงและยั่งยืนด้านพลังงานของประเทศ” เพื่อเป็นทิศทางขับเคลื่อนในประเด็นดังกล่าวให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้กำหนดประเด็นในการขับเคลื่อนไว้ทั้งหมด 3 เรื่อง ได้แก่

เรื่องที่ 1 การขับเคลื่อนนโยบายพลังงานสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ มุ่งเน้นบูรณาการ เชื่อมโยง และถ่ายทอดนโยบายพลังงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุน และขับเคลื่อนความร่วมมือด้านพลังงานระหว่างประเทศเชิงรุกตามกรอบความร่วมมือ

เรื่องที่ 2 เครือข่ายพลังงานชุมชนเข้มแข็ง มุ่งเน้นการสนับสนุน การจัดหาและการพัฒนาด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค ให้สามารถขับเคลื่อนพลังงานชุมชนเพื่อสร้างเศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงานให้ขับเคลื่อนในระดับพื้นที่

เรื่องที่ 3 การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการพัฒนาให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีระบบบริหารราชการตามมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรมีสมรรถนะ

สอดคล้องกับภารกิจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรกระทรวงพลังงาน มีความเข้าใจ และสามารถถ่ายทอดนโยบาย และข้อมูลพลังงานให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ และเชื่อมั่นได้ พร้อมทั้งสามารถบริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงาน

อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการด้านพลังงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต้องมีการพัฒนาองค์กรควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนในประเด็นดังกล่าวด้วย ดังนั้น ประเด็นการขับเคลื่อน **เรื่องที่ 3 การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง** จึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันนโยบายและการบริหารจัดการด้านพลังงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ โดยแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3 : การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมาย

- 1) กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ
- 2) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
- 3) ระบบบริหารราชการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีจริยธรรม
- 4) ถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลพลังงานต่อประชาชน และบริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางการพัฒนา

- 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- 2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์ข้อมูลระดับกระทรวง
- 3) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและพัฒนากลไกรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบ และป้องกันการทุจริต
- 4) พัฒนาเครื่องมือรูปแบบการสื่อสาร บริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สังคมเชื่อถือ

ความเชื่อมโยงของแผนทั้ง 3 ระดับ

ประเทศไทยได้กำหนดให้หน่วยงานรัฐมีการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐไว้ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐเกิดการพัฒนารูปแบบการให้บริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐได้อย่างทั่วถึง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้นำกรอบแนวทางดังกล่าวมากำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาหน่วยงานไว้ในแผนของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อให้สามารถปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติราชการและยกระดับหน่วยงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนทั้ง 3 ระดับ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันดังนี้

ความเชื่อมโยงของแผนทั้ง 3 ระดับ



แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารจัดการพลังงานด้วยนวัตกรรม อย่างยั่งยืนและมีธรรมาภิบาล

พันธกิจ

- 1) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และพร้อมรับมือ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวเป็น องค์กรหลักด้านพลังงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนากระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อผลักดันนโยบายด้านพลังงานและมุ่งเน้น ประโยชน์ของประชาชน
- 3) พัฒนา ส่งเสริมนวัตกรรมและระบบสารสนเทศ รวมทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลด้านพลังงานอย่างไร้รอยต่อ
- 4) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาโลก การตรวจสอบและการร้องเรียน เพื่อป้องปราม การทุจริตสู่การเป็นองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- 5) บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 6) ปรับสมดุลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็น องค์กรที่น่าอยู่

ประเด็นสำคัญเชิงกลยุทธ์

จากการถอดบทเรียนผลการประเมินสถานะการเป็น ระบบราชการ 4.0 ของกระทรวงพลังงานและสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน ตลอดจนศึกษากรอบ แนวคิดและแผนแต่ละระดับที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงานจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการ 4.0 โดยเฉพาะกรอบ แนวทางการยกระดับให้เกิดการทำงานในระบบ ราชการที่ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ยึดหลักประชาชน เป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government)

เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Smart & High Performance) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับสู่ การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของ ประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และเป็นที่ยังชีพของประชาชน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานได้มอบนโยบาย ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของกระทรวงพลังงานยึดหลักการ เข้าถึงประชาชน และให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมแก้ไขปัญหาด้านพลังงานทั่วทุกพื้นที่เพื่อให้ การขับเคลื่อนด้านพลังงานเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ อีกทั้งปลัดกระทรวงพลังงานยังเล็งเห็น ความสำคัญของการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ มีการ ขับเคลื่อนแผนพลังงานระดับจังหวัดสู่การปฏิบัติ พัฒนาศักยภาพให้พร้อมปรับเปลี่ยนสู่องค์กรที่มี ความทันสมัย มุ่งเน้นผลงานที่เกิดประโยชน์ และ ให้ความสำคัญกับบุคลากร ดึงดูดบุคลากรศักยภาพ สูง และพัฒนาอย่างเหมาะสม ในส่วนของการบริหาร จัดการองค์กร มีการบริหารจัดการงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงข้อมูลด้านพลังงาน สู่ระดับพื้นที่อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และครบถ้วน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เพื่อไม่ให้ เกิดการทุจริตในองค์กร

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนการเป็นองค์กร สมรรถนะสูงเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนด กลยุทธ์สำคัญเพื่อให้หน่วยงานภายใต้สำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบ ภายใน (ตสน.) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) กองกลาง (กก.) กองการต่างประเทศ (กกต.) กองตรวจ ราชการ (กตร.) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.) กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค (กพภ.) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) และสำนักงานพลังงานจังหวัด (สพจ.)

ร่วมกันสร้างและพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวง
พลังงานให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างเป็นระบบ
และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง 3 ประเด็น ได้แก่

1. การพัฒนากระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนอง
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและ
ดิจิทัล

ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
เน้นที่ความสามารถในการผลิต

(Productivity)



กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง

1. การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวทางการขับเคลื่อน

การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาและปรับสมดุลทั้งเชิงโครงสร้างองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 3 ส่วน ได้แก่

1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีความคล่องตัวสูง ยืดหยุ่น และทันสมัย รวมถึงลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานในองค์กรไปสู่การพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น อีกทั้งปรับเปลี่ยนให้องค์กรเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาด้านพลังงานในอนาคต

2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มีส่วนสำคัญแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ (1) กระบวนการวางแผน (2) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (3) การนำไปสู่การปฏิบัติ และ (4) การติดตามผล มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับพันธกิจของส่วนราชการและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ มีแผนงานที่ขับเคลื่อนลงไปทุกภาคส่วน มีการติดตามผลของการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และการรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันที่

3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ มีส่วนสำคัญแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ (1) การออกแบบระบบงาน (2) การปรับปรุงกระบวนการ (3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ (4) การมุ่งเน้นประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สำนักงาน

ปลัดกระทรวงพลังงานมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการและการให้บริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น รวมถึงบูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน



ตัวชี้วัด

- 1) ความสำเร็จของการพัฒนาหรือสนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของหน่วยงานในสังกัด เพิ่มขึ้น 5 กระบวนการต่อปี
- 2) คะแนนประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ไม่น้อยกว่า 470 คะแนน
- 3) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ไม่น้อยกว่า 1 รางวัลต่อปี

แนวทางการพัฒนา

- 1.1) พัฒนาโครงสร้างองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย
- 1.2) วางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 1.3) พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

A close-up photograph of a person's hands held out, palms facing forward. The word 'STOP' is written in red on the left palm, and 'CORRUPTION' is written in red on the right palm. A white rounded rectangular box is overlaid on the hands, containing a blue double quote symbol at the top and Thai text below. The background is blurred, showing the person's face and a white shirt.

”

ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่
เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถ
เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยัง
ของประชาชนได้อย่างแท้จริง
(Credible and Trusted Government)

กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง

2. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรอบแนวทางการขับเคลื่อน

การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบในการพัฒนาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 2 ส่วน ได้แก่

1) การนำองค์กร ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) ระบบการนำองค์กร (2) การป้องกันการทุจริต (3) การสร้างความร่วมมือ และ (4) การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม มีเป้าหมายเพื่อให้ระบบการนำองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพในเรื่องการป้องกันการทุจริตและการสร้างความโปร่งใส สร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหาพร้อมกับเครือข่าย ติดตามประเมินผลการดำเนินการของส่วนราชการและผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างต่อเนื่องและทันกาล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม และมุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศตามทิศทางยุทธศาสตร์

2) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการในภาคบริการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) สารสนเทศ (2) การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) การสร้างสรรค์นวัตกรรม และ (4) การจัดการข้อร้องเรียน มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านการบริการประชาชนที่ทันสมัย รวดเร็ว และเข้าถึงในทุกระดับ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการบริการที่สร้างความแตกต่างและตอบสนองความ

ต้องการเฉพาะกลุ่ม และความต้องการเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถออกแบบได้ (Personalized Service) วางแผนเชิงรุกในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งปัจจุบันและอนาคต มีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็วและสร้างสรรค์ โดยปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการของประชาชน ส่งผลต่อความพึงพอใจ สร้างความร่วมมือของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ตัวชี้วัด

- 1) ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85
- 2) คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95

แนวทางการพัฒนา

- 2.1) พัฒนาระบบการนำองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- 2.2) มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

DIGITAL TRANSFORMATION



Agile Methodology

บันไดสู่ความสำเร็จขององค์กร

ในยุค Digital Transformation

Agile Methodology: เป็นการเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการวางแผนและส่งมอบงานทีละชิ้นเพื่อสามารถรับมือกับปัญหาและสามารถแก้ไขทันที่

Digital Transformation: กระบวนการในการนำเทคโนโลยีมาสร้างสิ่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งเก่าให้เหมาะสมกับองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูง

3. การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล

กรอบแนวทางการขับเคลื่อน

ตัวเร่ง (Catalyst) เป็นองค์ประกอบเสริมที่ช่วยให้การดำเนินงานเกิดขึ้นได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การเสริมตัวเร่งจะเป็นตัวช่วยสำคัญในการผลักดันการนำสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัลตามที่กำหนดไว้ภายใต้แผนโดยประกอบไปด้วย 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ได้แก่ (1) ระบบการวัด (2) วิเคราะห์ (3) ใช้ความรู้และ (4) การบริหารจัดการเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศมากำหนดตัวชี้วัดที่สามารถใช้ติดตามการดำเนินงานทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งองค์กร รวมทั้งการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสู่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอก มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดในทุกระดับ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้และองค์ความรู้ของส่วนราชการในการแก้ปัญหา เรียนรู้ และมีเหตุผลในเชิงจริยธรรม มีการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และระบบการทำงานที่ปรับให้เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ และมีประสิทธิภาพ

2) การมุ่งเน้นบุคลากร ประกอบด้วยทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ (1) ระบบการบริหารจัดการบุคลากร (2) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (3) ความผูกพันของบุคลากร และ (4) ระบบการพัฒนาบุคลากร โดยมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร และระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างนวัตกรรม

การทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม รวมทั้งมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะและปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง



ตัวชี้วัด

- 1) บุคลากรภายในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ทางนวัตกรรม หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
- 2) บุคลากรภายในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
- 3) พัฒนาหรือส่งเสริมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลสำนักงานปลัดกระทรวง ไม่น้อยกว่า 1 ระบบต่อปี
- 4) เผยแพร่องค์ความรู้ และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงข้อมูลรัฐอย่างไร้รอยต่อ เพิ่มขึ้นจำนวน 4 ชุดข้อมูลต่อปี

แนวทางการพัฒนา

- 3.1) พัฒนาการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ รวมถึงข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัด ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2) เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตารางแสดงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปี)				
			2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนา กระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหลัก : กกต./กยผ./กพท./กก./ ศทส./กพร. หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด	1.1) ความสำเร็จ ของการพัฒนา หรือสนับสนุน วิธีการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ความต้องการของ หน่วยงานในสังกัด	กระบวนการ	เพิ่มขึ้น 5	เพิ่มขึ้น 5	เพิ่มขึ้น 5	เพิ่มขึ้น 5	เพิ่มขึ้น 5
	1.2) คะแนน ประเมินสถานะ การเป็นระบบ ราชการ 4.0	คะแนน	ไม่น้อย กว่า 430	ไม่น้อย กว่า 440	ไม่น้อย กว่า 450	ไม่น้อย กว่า 460	ไม่น้อย กว่า 470
	1.3) ความสำเร็จ ในการพัฒนา องค์กรสู่ ความเป็นเลิศ	รางวัล	ไม่น้อย กว่า 1	ไม่น้อย กว่า 1	ไม่น้อย กว่า 1	ไม่น้อย กว่า 1	ไม่น้อย กว่า 1
กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาการ ให้บริการประชาชน และตอบสนอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานหลัก : กพท./กยผ./ศทส./ ศปท./กพร. หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด	2.1) ความพึงพอใจ ต่อการให้บริการ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง พลังงาน	ร้อยละ	ไม่น้อย กว่า 68	ไม่น้อย กว่า 70	ไม่น้อย กว่า 75	ไม่น้อย กว่า 80	ไม่น้อย กว่า 85
	2.2) คะแนนประเมิน คุณธรรมและ ความโปร่งใสการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ	คะแนน	ไม่น้อย กว่า 89.07	ไม่น้อย กว่า 90.50	ไม่น้อย กว่า 92.00	ไม่น้อย กว่า 93.50	ไม่น้อย กว่า 95.00

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ค่าเป้าหมาย (ปี)				
			2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมตัวเร่ง สู่องค์กรแห่ง นวัตกรรมและ ดิจิทัล หน่วยงานหลัก : ศทส./กก. หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด	3.1) บุคลากร ภายในองค์กร ที่ได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ทาง นวัตกรรม หรือ ทักษะที่จำเป็น เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ในอนาคต	ร้อยละ	75	80	85	90	95
	3.2) บุคลากร ภายในองค์กร ที่ได้รับการพัฒนา องค์ความรู้ ด้านนวัตกรรม และทักษะดิจิทัล (จำนวนสะสม) หมายเหตุ : ไม่รวมผู้บริหาร ระดับสูงของ สป.พณ.	ร้อยละ	75	80	85	90	95
	3.3) พัฒนาหรือ ส่งเสริมระบบ สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง พลังงาน	ระบบ	ไม่น้อย กว่า	ไม่น้อย กว่า	ไม่น้อย กว่า	ไม่น้อย กว่า	ไม่น้อย กว่า
	3.4) เผยแพร่ องค์ความรู้และ ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการเข้าถึง ข้อมูลรัฐ อย่างไร้รอยต่อ	ชุดข้อมูล/ เรื่อง	เพิ่มขึ้น 4	เพิ่มขึ้น 4	เพิ่มขึ้น 4	เพิ่มขึ้น 4	เพิ่มขึ้น 4

ภาพรวมแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

เป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการขับเคลื่อนนโยบาย

และการบริหารจัดการพลังงานด้วยนวัตกรรมอย่างยั่งยืนและมีธรรมาภิบาล

วิสัยทัศน์

กลยุทธ์

1. การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล

ตัวชี้วัด

- ความสำเร็จของการพัฒนาหรือสนับสนุนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของหน่วยงานในสังกัด (เพิ่มขึ้น 5 กระบวนการต่อปี)
- คะแนนประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 (ไม่น้อยกว่า 470 คะแนน)
- ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (ไม่น้อยกว่า 1 รางวัลต่อปี)

- ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85)
- คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน)

- บุคลากรภายในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ทางนวัตกรรม หรือทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)
หมายเหตุ : ไม่รวมผู้บริหารระดับสูงของ สป.พ.น.
- บุคลากรภายในองค์กรที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรม และทักษะดิจิทัล (จำนวนสะสม) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95)
หมายเหตุ : ไม่รวมผู้บริหารระดับสูง สป.พ.น.
- พัฒนาหรือส่งเสริมระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ไม่น้อยกว่า 1 ระบบต่อปี)
- เผยแพร่องค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเข้าถึงข้อมูลรัฐอย่างไร้รอยต่อ (เพิ่มขึ้นจำนวน 4 ชุดข้อมูล/เรื่องต่อปี)

แนวทาง

การพัฒนา

- 1.1) พัฒนาโครงสร้างองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย
- 1.2) วางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 1.3) พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

- 2.1) พัฒนาระบบการนำองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และจริยธรรม
- 2.2) มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

- 3.1) พัฒนาการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ รวมถึงข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัด ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 3.2) เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานหลัก : กกต./กยผ./กพท./กก./ศทส./กพร.
หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานหลัก : กพท./กยผ./ศทส./ศปท./กพร.
หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด

หน่วยงานหลัก : ศทส./กก.
หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด

The background features a stylized human silhouette in dark blue, set against a light blue background with a wavy, wood-grain-like texture. The silhouette is positioned at the bottom, with its head area containing a white rounded rectangle. The top half of the image is a solid orange color, also with a wavy texture. Several dark brown gears of various sizes are scattered across the orange and light blue areas. A large yellow quotation mark is positioned at the top center, partially overlapping the white box.

Integration

การบูรณาการเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ ในการสนับสนุนการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

การบูรณาการ: เป็นการผสมกลมกลืนของแผน กระบวนการ ข้อมูลและสารสนเทศ การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์และการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงาน

“การบูรณาการที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ยิ่งกว่าความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์ประกอบแต่ละส่วนของระบบการจัดการ มีการปฏิบัติการเชื่อมต่อกันอย่างสมบูรณ์”

ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้กำหนดกลยุทธ์ จำนวน 3 ประเด็น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดไว้ ทั้ง 7 หมวด โดยภายใต้แต่ละกลยุทธ์มีหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องร่วมกันขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลภายในปี พ.ศ. 2570 โดยมีรายละเอียดความเชื่อมโยงกลยุทธ์และระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ดังนี้

ความเชื่อมโยงกลยุทธ์และระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

PMQA 4.0	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ กรอบแนวทางการขับเคลื่อน 1.1) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย 1.2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 1.3) การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เพื่อเป็นการออกแบบและพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ตลอดจนสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	หน่วยงานหลัก : กกต./กยผ./กพท./กก./ศทส./กพร. หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด
หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กรอบแนวทางการขับเคลื่อน 2.1) การนำองค์กร เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยคำนึงถึงการป้องกันการทุจริตและความโปร่งใส ตลอดจนผลกระทบต่อสังคม 2.2) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตอบสนองความต้องการในภาคบริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และเข้าถึงทุกระดับ	หน่วยงานหลัก : กพท./กยผ./ศทส./ศปท./กพร. หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด

PMQA 4.0	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร	<p>กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล</p> <p>กรอบแนวทางการขับเคลื่อน</p> <p>3.1) การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ เพื่อมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศมากำหนดตัวชี้วัดที่สามารถติดตามการดำเนินงานทั้งในระดับปฏิบัติการและยุทธศาสตร์</p> <p>3.2) การมุ่งเน้นบุคลากร โดยกำหนดนโยบายและระบบบริหารจัดการบุคลากร รวมถึงระบบพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>หน่วยงานหลัก : ศทส./กก.</p> <p>หน่วยงานสนับสนุน : ทุกหน่วยงานในสังกัด</p>

ปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงรายหน่วยงาน

จากความเชื่อมโยงกลยุทธ์และระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) ข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้ค้นหาปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของหน่วยงาน โดยมีการวิเคราะห์จากภารกิจและการดำเนินงาน ตลอดจนความสอดคล้องของการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด ซึ่งพบว่าแต่ละหน่วยงานในสังกัดต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาในประเด็น ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
1	กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตสน.)	ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหารการเงิน และการบัญชีของ สป.พณ.	<p>1) มีการรายงานผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการตรวจพบเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาย่างทันกาล</p> <p>2) มีการนำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารการเงินและการบัญชีมาวิเคราะห์ประมวลผลและสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ</p> <p>3) มีการถ่ายทอดความรู้ด้านกฎ ระเบียบ อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงองค์ความรู้กับองค์กรภายนอกเพื่อแก้ไขปัญหา</p> <p>4) มีวิธีการค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหรือหน่วยปฏิบัติการที่มีผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการแลกเปลี่ยนและแนะนำวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมไปสู่การปฏิบัติจริง</p>

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ปลัดกระทรวงเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายใน สป.พน. 2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายใน สป.พน. 3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายใน สป.พน. และ พน.	1) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 2) พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (Agile Organization) 3) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง/ผลกระทบ และดำเนินการจัดทำแนวทางที่รองรับความเสี่ยง/ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน 4) มีการติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 5) สนับสนุนให้หน่วยงานมีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนอยู่เสมอ 6) มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจรองรับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง
3	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)	1) เสนอแนะแก่ ปพน. เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ 2) ประสานงาน เร่งรัด และกำกับให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ 3) รับข้อร้องเรียนเรื่องการทุจริต การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่	1) มีการกำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมด้านการป้องกันการทุจริต และสร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงาน 2) มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศหรือมีต้นแบบในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำเนินการในหน่วยงาน 3) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตาม รายงานผลเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใส 4) มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน 5) ผลักดันให้ผู้บริหารของส่วนราชการได้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติตามหลักนิติธรรมความโปร่งใสและความมีจริยธรรม 6) ผู้บริหารของส่วนราชการได้สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลัก

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
		<p>ในส่วนราชการ</p> <p>4) คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p> <p>5) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงาน การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบของส่วนราชการในสังกัด และการคุ้มครองจริยธรรม</p>	<p>นิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม</p> <p>7) ดำเนินการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานทุกด้านของหน่วยงานมีการประพฤติอย่างมีจริยธรรม</p> <p>8) มีวิธีกำกับดูแลและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรม</p>
4	กองกลาง (กก.)	<p>1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานสารบรรณของ สป.พณ. และงานช่วยอำนวยความสะดวก</p> <p>2) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของ สป.พณ.</p> <p>3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล พน.</p> <p>4) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>1) การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิและกำลังคนที่องค์กรจำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ</p> <p>2) การเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังจะเกิดขึ้น เช่น การบริหารจัดการในเรื่องอัตรากำลัง ความต้องการของบุคลากรและความจำเป็นขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการตามภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) การกำหนดองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันและวิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากร</p> <p>4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เสริมสร้างให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและความร่วมมือของบุคลากร</p> <p>5) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้มีการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและสร้างความร่วมมือของบุคลากร รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>6) การประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กร รวมถึงผลลัพธ์ของ</p>

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
5	กองการต่างประเทศ (กตต.)	1) จัดทำยุทธศาสตร์ความร่วมมือด้านพลังงานระหว่างประเทศ ทั้งในลักษณะความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคีกับประเทศที่มีศักยภาพด้านพลังงาน และในกรอบความร่วมมือ 2) กำหนดท่าทีด้านพลังงานในการประชุมระหว่างประเทศ 3) เชื่อมโยงข้อมูลด้านพลังงานกับหน่วยงานของต่างประเทศ รวมทั้งประสาน จัดทำ และพัฒนาฐานข้อมูล ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลด้านพลังงานระหว่างประเทศแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ติดตาม ประสานความร่วมมือ และส่งเสริมเครือข่ายด้านพลังงานระหว่างประเทศกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศ	การเรียนรู้และพัฒนาที่มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยความผูกพันของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร 7) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการจะเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ รวมถึงวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อปรับปรุงผลผลิต การบริการ ผลการดำเนินการ และลดความผิดพลาด การทำงานซ้ำ 1) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานสำคัญเทียบกับคู่แข่ง และนำผลการเทียบเคียงไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุง 2) มีกลไกและแนวทางในการส่งเสริมให้เครือข่ายภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม 3) มีการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในรูปแบบเปรียบเทียบทั้งระดับประเทศและระดับสากล
6	กองตรวจราชการ (กตร.)	1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการตรวจราชการของกระทรวง และแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการ	1) มีการจัดทำข้อมูลสถิติและระยะเวลาในการจัดการข้อร้องเรียน และความรวดเร็วทันกาล หรือการจัดการข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ 2) มีการวิเคราะห์ข้อร้องเรียนซ้ำและ

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
		<p>2) สนับสนุนการตรวจราชการตามแผนการตรวจราชการประจำปีและแผนการตรวจราชการแบบบูรณาการของผู้ตรวจราชการกระทรวง</p> <p>3) ประสานการตรวจราชการกับหน่วยรับตรวจและจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตรวจราชการ</p> <p>4) ร่วมติดตามและสนับสนุนผู้ตรวจราชการกระทรวงในการตรวจราชการ และการตรวจติดตามเรื่องร้องเรียนและเรื่องร้องทุกข์</p> <p>5) จัดทำรายงานผลการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวง ประเมินผลแผนงานและโครงการ</p> <p>6) รับเรื่องร้องเรียนและเรื่องร้องทุกข์ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่กระทรวง</p> <p>7) กำกับ เร่งรัด และติดตามการนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการตรวจราชการ รวมทั้งเรื่องร้องเรียนและเรื่องร้องทุกข์ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>แสดงให้เห็นว่าแนวทางในการจัดการข้อร้องเรียนซ้ำ สามารถลดข้อร้องเรียนซ้ำได้</p> <p>3) มีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ</p> <p>4) มีการพัฒนาระบบติดตามข้อร้องเรียนหรือ Tracking เพื่อติดตามการจัดการข้อร้องเรียน</p> <p>5) มีวิธีการค้นหาวิธีปฏิบัติจากการตรวจราชการที่ดีเยี่ยมจากหน่วยงานภายในและภายนอก</p> <p>6) มีวิธีการแลกเปลี่ยนและนำวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยมจากการตรวจราชการไปสู่การปฏิบัติจริงในทุก ๆ หน่วยงาน</p>
7	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)	<p>1) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะนโยบายและกลยุทธ์ในการจัดทำแผนงาน โครงการ และแผนการปฏิบัติงานของกระทรวง</p> <p>2) จัดทำและพัฒนายุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ราชการ แผนปฏิบัติการ</p>	<p>1) มีการกำหนดทิศทางในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ด้านเศรษฐกิจ/สังคม/สาธารณสุข/สิ่งแวดล้อม)</p> <p>2) มีการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กร มีการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและบูรณาการกับนวัตกรรม รวมถึงวิธีการในการกำหนดโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร</p> <p>3) มีการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล</p>

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
		<p>แผนงาน และโครงการของ พน. และ สป.พน. รวมทั้ง เร่งรัด กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนและโครงการ</p> <p>3) ประสาน บูรณาการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงานระดับ ภูมิภาค โดยเน้นพื้นที่ พิเศษและพื้นที่ยุทธศาสตร์ ตามนโยบาย</p> <p>4) ดำเนินการเกี่ยวกับการ จัดทำแผนและบริหาร งบประมาณของ พน. และ สป.พน.</p> <p>5) ประชาสัมพันธ์และ เผยแพร่กิจกรรมและ การปฏิบัติราชการของ กระทรวงและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>และพัฒนาสารสนเทศที่เกี่ยวกับความท้าทาย เชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบ เชิงยุทธศาสตร์ ความเสี่ยงที่คุกคามต่อ ความสำเร็จในอนาคต จุดบอดที่อาจเกิดขึ้น ในกระบวนการวางแผนความสามารถของ องค์กรในการนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>4) มีการตัดสินใจเรื่องระบบงาน และระบบ งานที่สำคัญขององค์กร และวิธีการ การดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย ความร่วมมือต่าง ๆ</p> <p>5) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรให้สามารถ ตอบสนองความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบ เชิงยุทธศาสตร์ตอบสนองโอกาส ในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>6) กรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้อง ปรับแผน องค์กรมีการปรับแผนและ นำแผนปฏิบัติการใหม่ไปปฏิบัติได้ อย่างรวดเร็ว</p> <p>7) มีการจัดทำค่าคาดการณ์ผลการ ดำเนินการตามกรอบเวลาของ การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ขององค์กร</p>

8 กองส่งเสริม และพัฒนาพลังงาน ภูมิภาค (กพภ.)

1) ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ และจัดทำยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนแผนพัฒนา โครงการโรงไฟฟ้าฐาน และพลังงานหมุนเวียน ระดับชุมชน ตลอดจน พลังงานรูปแบบอื่น ๆ และจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ รวมทั้งติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว

2) เผยแพร่ ถ่ายทอด

1) มีวิธีการในการรับฟังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในอดีต อนาคต ในเรื่องผลผลิตการบริการ และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ สามารถนำไปใช้ได้

2) มีการกำหนดความต้องการผลผลิต และการบริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การค้นหาและปรับปรุงผลผลิต และ การบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ และทำให้เหนือกว่าความคาดหวังของ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการค้นหา และปรับปรุงผลผลิตและการบริการ เพื่อเข้าสู่กลุ่มเป้าหมายใหม่ในการดึงดูด ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มใหม่ รวมทั้ง สร้างโอกาสในการขยายความสัมพันธ์ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน

ลำดับ	หน่วยงาน	ภารกิจสำคัญ	ปัจจัยส่งเสริม
		<p>รณรงค์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าฐานและพลังงานหมุนเวียนระดับชุมชน ตลอดจนพลังงานรูปแบบอื่น ๆ</p> <p>3) ประสาน บูรณาการ และขับเคลื่อน การปฏิบัติงานระหว่าง ราชการในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p>	<p>3) มีการกำหนดแนวทางที่เป็นระบบ ในการสื่อสาร สร้างและจัดการความสัมพันธ์ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดการและสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและรักษา ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>4) มีการประเมินความไม่พึงพอใจ และ ความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึง ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น</p>
9	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)	<p>1) จัดทำแผนปฏิบัติการ ดิจิทัลของสำนักงาน ปลัดกระทรวงและ กระทรวงให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>2) ดำเนินการเกี่ยวกับการ บริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ของส่วนราชการในสังกัด กระทรวง</p> <p>3) พัฒนาระบบงาน คอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำการใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้โปรแกรม</p>	<p>1) มีแผนยุทธศาสตร์และแผนงานที่เพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล</p> <p>2) มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญ และจัดการข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>3) มีการรวบรวมและจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการทำงาน</p> <p>4) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ และคาดการณ์ผลลัพธ์</p> <p>5) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>6) มีแผนงานรองรับการเปลี่ยนรูปแบบ การทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล</p> <p>7) มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน</p> <p>8) มีแผนป้องกันระบบฐานข้อมูลและ ปฏิบัติการบนไซเบอร์</p> <p>9) มีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนรองรับ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

แผนงาน/โครงการ/
กิจกรรมสำคัญ
“ราย 5 ปี”



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดแบ่งตามแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ 1.1 : พัฒนาโครงสร้างองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น และทันสมัย

(เป็นการทบทวนบทบาท ภารกิจภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการรองรับการเปลี่ยนแปลง)

- โอกาสในการปรับปรุง : 1.1.1 ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
 1.1.2 พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (Agile Organization)

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
1. ปรับปรุงโครงสร้างภายใน กพท. (กพท./กพร./กค.)	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำคำสั่งโครงสร้างภายใน กพท. แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน หลังจากกฎกระทรวงปรับปรุง โครงสร้างมีผลบังคับใช้	คำสั่งโครงสร้างใหม่ กพท. มีผลบังคับใช้	★					• ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจและบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป	✓	✓		⊕	⊕	⊕
2. การถ่ายโอนภารกิจด้านพลังงาน เชิงพื้นที่ (กยผ./กพท.)	ร้อยละความสำเร็จในการ ถ่ายโอนภารกิจด้านพลังงาน เชิงพื้นที่	ร้อยละ 100		★				• พัฒนาโครงสร้างองค์กร ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (Agile Organization)	✓			⊕		⊕
3. การทบทวนและกำหนดบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงาน ภายใต้กระทรวงพลังงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนผ่านพลังงาน (Energy Transition) (กยผ.)	ข้อเสนอสำหรับการพัฒนา หรือปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงาน ภายใต้กระทรวงพลังงาน	อย่างน้อย 4 ประเด็น			★			• ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจและบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป	✓					⊕

แนวทางการพัฒนาที่ 1.2 : วางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผลรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

(เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความท้าทาย สร้างนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นประโยชน์สุขประชาชน เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งยุทธศาสตร์ระยะสั้นและระยะยาวสอดคล้อง พันธกิจและยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นแผนขับเคลื่อนในทุกระดับและทุกภาคส่วน รวมถึงเป็นการติดตามผลการบรรลุเป้าหมาย การแก้ปัญหา และการรายงานผล)

- โอกาสในการปรับปรุง :
- 1.2.1 มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบรรลุพันธกิจ ตอบสนองต่อความท้าทายขององค์กรและความต้องการของประชาชน
 - 1.2.2 มีแผนยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 1.2.3 มีแผนปฏิบัติการที่มีการบูรณาการกับแผนงานด้านบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/สร้างการมีส่วนร่วมและใช้ประโยชน์จากเครือข่าย
 - 1.2.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อกำหนดแผนงานที่จะส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง
 - 1.2.5 มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจในระยะสั้น ระยะยาว มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
 - 1.2.6 มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศและขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 1.2.7 มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
 - 1.2.8 มีการติดตามรายงานผล วิเคราะห์ความก้าวหน้าตามแผนยุทธศาสตร์ และการบรรลุตัวชี้วัด
 - 1.2.9 มีการวิเคราะห์ปัญหาและคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปออกแบบ และกำหนดนโยบายที่ตอบสนองได้ทันเวลา
 - 1.2.10 มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
1. การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์องค์กร สมรรถนะสูงของ สป.พ.น. (กพร.)	ร้อยละความสำเร็จของ การขับเคลื่อนเป้าหมาย ภายใต้แผนฯ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์เพิ่มขีด ความสามารถขององค์กร รองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล มีการติดตามรายงานผล วิเคราะห์ความก้าวหน้าตามแผน ยุทธศาสตร์ และการบรรลุตัวชี้วัด 	✓	✓				⊕
2. การพัฒนาแผนกลยุทธ์องค์กร สมรรถนะสูงของ สป.พ.น. (พ.ศ. 2571 - 2575) (กพร.)	ความสำเร็จในการจัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์องค์กร สมรรถนะสูงของ สป.พ.น. (พ.ศ. 2571 -2575)	(ร่าง) แผนกลยุทธ์องค์กร สมรรถนะสูงของ สป.พ.น. (พ.ศ. 2571 - 2575) ที่ผ่าน การรับฟังความคิดเห็นของ หน่วยงานภายใต้ สป.พ.น. แล้ว					★	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจใน ระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน 	✓	✓				⊕
3. การจัดทำทำทีและประเด็นหารือ ด้านพลังงาน (Talking Point) (กกด.)	จัดทำข้อมูลประกอบทำทีและ ประเด็นด้านพลังงาน	มีรูปแบบประกอบการหารือ/ ประชุมระหว่างประเทศ อย่างน้อย 3 เล่ม/ปี	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการ ติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลด ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่อาจ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 	✓			⊕		
4. การวิเคราะห์ทิศทางในการประชุม ระหว่างประเทศ เพื่อนำมาจัดทำ คำกล่าวให้กับผู้บริหาร (กกด.)	ร้อยละความสำเร็จในการ จัดทำคำกล่าวที่ใช้ในการ หารือ/ประชุมระหว่าง ประเทศ	ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์ปัญหาและ คาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือนำผลที่ได้จาก การวิเคราะห์ไปออกแบบ และ 	✓	✓			⊕	

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
								กำหนดนโยบายที่ตอบสนองได้ ทันเวลา						
5. การขับเคลื่อนการตรวจราชการ ของผู้ตรวจราชการกระทรวงพลังงาน (กตร.)	ร้อยละความสำเร็จในการ เผยแพร่ข้อเสนอแนะจากการ ตรวจราชการทุกครั้ง ผ่าน Facebook กองตรวจราชการ	ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	มีการวิเคราะห์ปัญหาและ คาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือนำผลที่ได้จาก การวิเคราะห์ไปออกแบบ และ กำหนดนโยบายที่ตอบสนอง ได้ทันเวลา	✓	✓		⊕		⊕
6. การจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกระทรวงพลังงานรายปี (พน.) (กยผ.)	ความสำเร็จของการจัดทำ แผนปฏิบัติการ ของกระทรวงพลังงานรายปี	มีแผนปฏิบัติการ ของกระทรวงพลังงานรายปี	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การบรรลุพันธกิจ ตอบสนอง ต่อความท้าทายขององค์กรและ ความต้องการของประชาชน มีแผนยุทธศาสตร์เพิ่ม ขีดความสามารถขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีแผนปฏิบัติการที่มีการ บูรณาการกับแผนงาน ด้านบุคลากร สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/ สร้างการมีส่วนร่วมและ ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 	✓	✓		⊕	⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0						
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย				
								<p>เพื่อกำหนดแผนงานที่จะส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจในระยะสั้น ระยะยาว มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 										
7. การจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานรายปี (สป.พน.) (กยผ.)	ความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานรายปี	มีแผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานรายปี	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการบรรลุพันธกิจ ตอบสนองต่อความท้าทายขององค์กรและความต้องการของประชาชน มีแผนยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีแผนปฏิบัติการที่มีการบูรณาการกับแผนงานด้านบุคลากร สร้างเครือข่าย 	✓	✓		⊕	⊕	⊕				

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
								<p>ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/ สร้างการมีส่วนร่วมและ ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อกำหนดแผนงานที่จะส่งผล กระทบต่อสังคมในวงกว้าง มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจ ในระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และขีดความสามารถในการ แข่งขัน มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการ ติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลด ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่ อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 							
8. การประเมินคุณภาพแผน ปฏิบัติราชการด้านพลังงานของ สำนักงานพลังงานจังหวัด (กยผ.)	ร้อยละของแผนปฏิบัติราชการ ด้านพลังงานของสำนักงาน พลังงานจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินคุณภาพ	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 98	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การบรรลุพันธกิจ ตอบสนอง ต่อความท้าทายขององค์กรและ ความต้องการของประชาชน มีแผนปฏิบัติการที่มีการ บูรณาการกับแผนงาน 	✓	✓		⊕	⊕	⊕	

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
								<p>ด้านบุคลากร สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/ สร้างการมีส่วนร่วมและ ใช้ประโยชน์จากเครือข่าย</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อกำหนดแผนงานที่จะส่งผล กระทบต่อสังคมในวงกว้าง มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจ ในระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และขีดความสามารถในการ แข่งขัน มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการ ติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลด ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่ อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 						

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
9. กิจกรรมปรับปรุงแผน ปฏิบัติราชการด้านพลังงานของ สำนักงานพลังงานจังหวัดเพื่อ เชื่อมโยงแผนพัฒนาท้องถิ่น (กพท.)	ความสำเร็จในการเชื่อมโยง แผนพัฒนาท้องถิ่นกับ แผนปฏิบัติราชการ ด้านพลังงานของสำนักงาน พลังงานจังหวัด ครบทั้ง 76 จังหวัด	มีแผนปฏิบัติราชการ ด้านพลังงานของสำนักงาน พลังงานจังหวัดที่เชื่อมโยงกับ แผนพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 76 แผน			★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การบรรลุพันธกิจ ตอบสนองต่อ ความท้าทายขององค์กรและ ความต้องการของประชาชน มีแผนยุทธศาสตร์เพิ่มขีด ความสามารถขององค์กร รองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล มีแผนปฏิบัติการที่มีการ บูรณาการกับแผนงาน ด้านบุคลากร สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/ สร้างการมีส่วนร่วมและใช้ ประโยชน์จากเครือข่าย มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อ กำหนดแผนงานที่จะส่งผลกระทบต่อ สังคมในวงกว้าง มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจใน ระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน 			✓	⊕	⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
								<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และขีดความสามารถในการแข่งขัน มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน มีการติดตามรายงานผลวิเคราะห์ความก้าวหน้าตามแผนยุทธศาสตร์ และการบรรลุตัวชี้วัด มีการวิเคราะห์ปัญหาและคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ไปออกแบบ และกำหนดนโยบายที่ตอบสนองได้ทันเวลา มีการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม 						

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
10. การจัดทำรายงานการประเมินผล การควบคุมภายใน (กยผ.)	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ ระดับความเสี่ยง (ผลกระทบ x โอกาส) ของการประเมินผล ควบคุมภายใน	มีรายงานประเมินผล การควบคุมภายในระดับ สป.พน. รอบ 6 เดือน และ 9 เดือน และมีบันทึกให้ หน่วยงานรายงานการ ประเมินผลการควบคุมภายใน รอบ 12 เดือน	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> • แผนยุทธศาสตร์เพิ่มขีด ความสามารถขององค์กร รองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล • มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อ กำหนดแผนงานที่จะส่งผลกระทบต่อ สังคมในวงกว้าง • มีการกำหนดตัวชี้วัดและมีการ ติดตามป้องกัน/แก้ไข/ลด ผลกระทบเชิงลบต่อสังคมที่อาจ เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน • มีการติดตามรายงานผล วิเคราะห์ความก้าวหน้าตามแผน ยุทธศาสตร์ และการบรรลุตัวชี้วัด • มีการวิเคราะห์ปัญหาและ คาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือนำผลที่ได้จาก การวิเคราะห์ไปออกแบบ และ กำหนดนโยบายที่ตอบสนอง ได้ทันเวลา 	✓	✓		⊕		⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
11. การจัดทำความเชื่อมโยงระหว่าง ยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการ ให้บริการของกระทรวง และเป้าหมาย การให้บริการของหน่วยงาน เพื่อจัดทำ ค่าของงบประมาณ (กยผ.)	ความสำเร็จในการจัดทำ ความเชื่อมโยงเป้าหมาย การจัดทำงบประมาณ เพื่อประกอบการจัดทำ งบประมาณประจำปี	มีแผนภูมิความเชื่อมโยง การจัดทำงบประมาณของ สพ.พน. เพื่อใช้ประกอบ การจัดทำงบประมาณ ประจำปี	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การบรรลุพันธกิจ ตอบสนองต่อ ความท้าทายขององค์กรและ ความต้องการของประชาชน มีการวิเคราะห์ข้อมูล/พันธกิจ/ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อกำหนดแผนงานที่จะส่งผล กระทบต่อสังคมในวงกว้าง มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจ ในระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ และขีดความสามารถในการ แข่งขัน 	✓			⊕	⊕	⊕
12. การจัดทำแผนปฏิบัติการ ของสำนัก/กอง (กพภ.)	ร้อยละความสำเร็จของ แผนงานที่ได้รับความเห็นชอบ	ร้อยละ 100	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดเป้าประสงค์และ ตัวชี้วัดที่ตอบสนองต่อพันธกิจใน ระยะสั้น ระยะยาว มีการ วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดสู่ แผนงาน/ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน 	✓	✓		⊕	⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
13. การดำเนินการตามความร่วมมือ พลังงานอาเซียนภายใต้แผนปฏิบัติการ ความร่วมมือด้านพลังงานอาเซียน ระยะที่ 2 ด้านพลังงานนิวเคลียร์ สำหรับพลเรือน (กพท./กตด.)	ร้อยละความสำเร็จของ การร่วมมือพลังงานอาเซียน ภายใต้แผนปฏิบัติการความ ร่วมมือด้านพลังงานอาเซียน ระยะที่ 2 (2021-2025) ด้านพลังงานนิวเคลียร์สำหรับ พลเรือน (NEC-SSN)	มีการเข้าร่วมประชุม/อบรม/ สัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับ ความร่วมมือรายสาขาด้าน พลังงานนิวเคลียร์ เช่น การประชุมย่อยรายสาขา/ SOME/AMEM	★	★	★	★	★	• มีแผนปฏิบัติการที่มี การบูรณาการกับแผนงาน ด้านบุคลากร สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน/ สร้างการมีส่วนร่วมและใช้ ประโยชน์จากเครือข่าย		✓		⊕		⊕

แนวทางการพัฒนาที่ 1.3 : พัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงไปสู่ผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้

(เกิดกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เป็นการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ การบริการ และเป็นการลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงมุ่งเน้นประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กรและผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติ)

- โอกาสในการปรับปรุง :
- 1.3.1 มีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและงานที่ข้ามหน่วยงาน
 - 1.3.2 มีการบริหารจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน มีการติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล
 - 1.3.3 มีการใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อวางแผน/สร้างนวัตกรรมการให้บริการ/นวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรมองค์กร
 - 1.3.4 มีการติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยี
 - 1.3.5 มีการพัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัลเข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การลดต้นทุน/การสื่อสาร
 - 1.3.6 มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ
 - 1.3.7 มีการวิเคราะห์เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน
 - 1.3.8 มีการใช้ข้อมูลเทียบเคียงเพื่อนำมาพิจารณาหาแนวทางในการลดต้นทุน หรือหาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 1.3.9 มีการกำหนดตัวชี้วัดในการติดตาม ควบคุมกระบวนการ (Leading Indicator) เพื่อคาดการณ์ความสำเร็จของกระบวนการงาน การจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ชาติในมิติต่าง ๆ
 - 1.3.10 มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานและมีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ ตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน
 - 1.3.11 มีการจัดการเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
1. การพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การตรวจสอบภายใน (ตสน.)	ความสำเร็จในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการตรวจสอบ ภายใน	ผ่านเกณฑ์การประกัน คุณภาพตรวจสอบภายใน ภาครัฐของกรมบัญชีกลาง				★		• มีการบริหารจัดการกระบวนการ อย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน มีการ ติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิด ประสิทธิผล	✓	✓				⊕
2. การทบทวน/ปรับปรุงคู่มือ การปฏิบัติงาน (กพร.)	ร้อยละความสำเร็จของ การทบทวน/ปรับปรุงคู่มือ การปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100	★					• มีการออกแบบ/ปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและ งานที่ข้ามหน่วยงาน	✓					⊕
3. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา นวัตกรรมองค์กรของ สป.พน. (กพร.)	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ แนวทางในการพัฒนา นวัตกรรมองค์กร	รายงานผลการวิเคราะห์ แนวทางพัฒนานวัตกรรม องค์กร		★				• มีการใช้ข้อมูลทั้งภายในและ ภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อวางแผน/ สร้างนวัตกรรมการให้บริการ/ นวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรม องค์กร	✓	✓	✓			⊕
4. การวิเคราะห์นวัตกรรมองค์กรของ สป.พน. (กพร.)	ความสำเร็จในการวิเคราะห์ ข้อมูลนวัตกรรมองค์กรของ สป.พน.	รายงานผลการวิเคราะห์ นวัตกรรมองค์กร จำนวน 1 เล่ม			★	★	★	• มีการใช้ข้อมูลทั้งภายในและ ภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อวางแผน/ สร้างนวัตกรรมการให้บริการ/ นวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรม องค์กร	✓	✓				⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
5. การพัฒนาระบบสารสนเทศข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการและควบคุม ทรัพย์สิน (กก.)	มีระบบบริหารจัดการ และควบคุมทรัพย์สินที่ใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	อย่างน้อย 1 ระบบ และทำการตรวจ อัปเดตข้อมูล ทั้งระบบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารจัดการกระบวนการ อย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน มีการ ติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิด ประสิทธิผล มีการติดตามควบคุมกระบวนการ โดยใช้เทคโนโลยี 	✓	✓	✓	⊕		⊕
6. การทบทวนการกำหนดอายุ การใช้งานและอัตราค่าเสื่อมราคา สินทรัพย์ถาวร (กก.)	ระดับความสำเร็จในการ ทบทวนการกำหนดอายุ การใช้งานและอัตราค่าเสื่อม ราคาสินทรัพย์ถาวร	มีหลักเกณฑ์กำหนดอายุการ ใช้งานและอัตราค่าเสื่อมราคา สินทรัพย์ถาวรที่ ปพน. ให้ความเห็นชอบ		★				<ul style="list-style-type: none"> มีการออกแบบ/ปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและ งานที่ข้ามหน่วยงาน 	✓	✓				⊕
7. การจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อเตรียม ความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับ การเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (กยผ.)	ร้อยละความสำเร็จของ แผนงานที่ได้รับความเห็นชอบ	ร้อยละ 100	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลด ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและ มีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ ตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน 	✓	✓		⊕	⊕	⊕
8. การจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ด้านการเตรียมพร้อมและการบริหาร วิกฤตการณ์ด้านพลังงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) (กยผ.)	ความสำเร็จในการ จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการเตรียมพร้อมและ การบริหารวิกฤตการณ์ ด้านพลังงาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่ผ่านการรับฟังความคิดเห็น	มีร่างแผนฯ ที่ผ่าน การรับฟังความคิดเห็น		★				<ul style="list-style-type: none"> มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลด ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและ มีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ ตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน 			✓	⊕		⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
9. การปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการด้านงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	มีการปรับปรุงหรือกำหนดแนวทางมาตรฐานของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ	1 กระบวนการต่อปี	★		★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและงานที่ข้ามหน่วยงาน 	✓			⊕		⊕
10. การจัดทำแผนงานการจัดทำงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	ความสำเร็จในการจัดทำและติดตามผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดงบประมาณ	มีรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดงบประมาณ	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน มีการติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล 	✓			⊕		
11. การจัดทำแนวทางการบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านงบประมาณในแต่ละปี (กยผ.)	มีแนวทางการบริหารงบประมาณที่สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านงบประมาณในแต่ละปี	ไม่น้อยกว่า 1 แนวทาง	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและงานที่ข้ามหน่วยงาน มีการบริหารจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน มีการติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล 	✓			⊕		
12. การจัดทำแนวทางการของบประมาณโครงการสำคัญที่มีผลกระทบสูงต่อพื้นที่ (Big Rock) ในส่วนภูมิภาค (กยผ.)	มีแนวทางในการของบประมาณโครงการสำคัญที่มีผลกระทบสูงต่อพื้นที่ (Big Rock) ในส่วนภูมิภาค	อย่างน้อย 1 แนวทาง			★			<ul style="list-style-type: none"> มีการใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก มาวิเคราะห์เพื่อวางแผน/สร้างนวัตกรรมการให้บริการ/นวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรมองค์กร 			✓	⊕		

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
13. การสร้างรหัสเทคโนโลยีที่ได้รับการสนับสนุนเพื่อใช้ในกระบวนการติดตามผลการใช้งานเทคโนโลยี (กพภ.)	ร้อยละในการสร้างรหัสเทคโนโลยีเพื่อกรอกติดตามผลการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเทคโนโลยีที่ได้รับการสนับสนุน	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามควบคุมกระบวนการโดยใช้เทคโนโลยี 	✓	✓		⊕		⊕
14. การส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (กพภ.)	ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมนวัตกรรมการจัดการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน	เกิดนวัตกรรมการจัดการเชิงรุกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัลเข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การลดต้นทุน/การสื่อสาร มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและมีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน 	✓	✓		⊕	⊕	⊕
15. การส่งเสริมต้นแบบการจัดการพลังงานชุมชนอย่างโปร่งใส (กพภ.)	ความสำเร็จในการส่งเสริมต้นแบบการจัดการพลังงานชุมชนอย่างโปร่งใส	ส่งเสริมต้นแบบการจัดการพลังงานชุมชนอย่างโปร่งใส 1 ตัวอย่างต่อปี		★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน มีการติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล มีการจัดการเครือข่ายและบูรณาการกระบวนการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และความยั่งยืน 			✓	⊕	⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
16. การรายงานสถานการณ์วิกฤต ด้านพลังงาน (กกด.)	ความสำเร็จในการจัดทำ รายงานสถานการณ์วิกฤต ด้านพลังงาน	เสนอรายงานฯ ให้ผู้บริหาร รับทราบ	★	★		★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานและมีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน 	✓				⊕	
17. การพัฒนาหรือส่งเสริมระบบ สารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน (ศทส.)	มีระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน	ไม่น้อยกว่า 1 ระบบ	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารจัดการกระบวนการอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน มีการติดตาม และปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิผล มีการพัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัลเข้ามาใช้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การลดต้นทุน/การสื่อสาร มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ 		✓				⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
18. การปรับปรุงการใช้งานระบบ รายงานผลตัวชี้วัดของ สป.พน. (ศทส./กพร.)	1) การสำรวจความพึงพอใจ ต่อการใช้ระบบรายงานผล ตัวชี้วัด 2) ความสำเร็จในการจัดการ หรือปรับปรุงระบบรายงานผล ตัวชี้วัดตามข้อเสนอแนะ ของบุคลากร สป.พน.	1) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้ ศทส. ดำเนินการ ปรับปรุง/พัฒนาระบบฯ (กพร.) 2) ปรับปรุง/พัฒนาระบบฯ ตามข้อเสนอแนะและสามารถ ให้บริการระบบได้ตลอด 24 ชม. ผ่านช่องทางออนไลน์ (ศทส.)	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามควบคุมกระบวนการ โดยใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัล เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ การลดต้นทุน/การสื่อสาร มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ 	✓	✓				⊕
19. การซักซ้อมแผนบริหาร ความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) (กก./กพร.)	ความสำเร็จในการปรับปรุง แผนฯ ที่สามารถนำมา ซักซ้อม เพื่อเตรียม ความพร้อมในการรองรับ เหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงาน	1) มีแผนบริหาร ความต่อเนื่องของ สป.พน. ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน (ตั้งแต่ พ.ศ. 2566 - 2570) (กพร.) 2) มีการซักซ้อมแผนฯ 1 ครั้ง/ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2567 - 2570) (กก.)	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการเตรียมการเชิงรุกเพื่อลด ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานและ มีแผน/แนวทางที่รองรับผลกระทบ ตอบสนองต่อภาวะวิกฤติ/ ภัยคุกคาม/สถานการณ์ฉุกเฉิน 	✓					⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
20. การรายงานผลการรับจ่าย เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พลังงานผ่านระบบสารสนเทศ (ศทส./กก./กพท./กตร.)	ความสำเร็จในการรายงาน การรับจ่ายเงินกองทุน เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พลังงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการนำระบบสารสนเทศ ที่มีการพัฒนามาสนับสนุน	มีการรายงานการรับจ่าย เงินกองทุนเพื่อส่งเสริม การอนุรักษ์พลังงานที่มี ประสิทธิภาพและสามารถ จัดทำรายรับ-รายจ่ายได้ทัน ตามระยะเวลาที่กำหนด	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีการออกแบบ/ปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยง ตั้งแต่ต้นจนจบ ทั้งงานภายในและ งานที่ข้ามหน่วยงาน มีการพัฒนานวัตกรรม/นำดิจิทัล เข้ามาใช้ เพื่อยกระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/การ ลดต้นทุน/การสื่อสาร มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการยกระดับประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ 			✓	⊕		⊕

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาการให้บริการประชาชนและตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีรายละเอียดแบ่งตามแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ 2.1 : พัฒนาระบบการนำองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผล และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และจริยธรรม

(เป็นระบบการนำองค์กรที่สร้างความยั่งยืน มีการป้องกันทุจริตและสร้างโปร่งใส คลอดจนเสริมสร้างกลไกคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร)

- โอกาสในการปรับปรุง :**
- 2.1.1 มีการกำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมด้านการป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส
 - 2.1.2 มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส
 - 2.1.3 มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตาม รายงานผลต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส
 - 2.1.4 มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้างต้นแบบด้านการกำกับดูแล เกิดความโปร่งใสในทุกระดับ

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
1. การดำเนินการสร้างความโปร่งใส ของหน่วยงานให้สอดคล้องตามเกณฑ์ การประเมิน ITA (ศปท.)	คะแนนประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ	ปี 2566 - 89.07 คะแนน ปี 2567 - 90.50 คะแนน ปี 2568 - 92.00 คะแนน ปี 2569 - 93.50 คะแนน ปี 2570 - 95.00 คะแนน	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> • มีการกำหนดนโยบายและสร้างวัฒนธรรมด้านการป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส • มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส • มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตาม รายงานผลต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างโปร่งใส 	✓						⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
								• มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้าง ต้นแบบด้านการกำกับดูแล เกิด ความโปร่งใสในทุกระดับ							
2. การประเมินความเสี่ยงทุจริต ภายในหน่วยงานและพิจารณากำหนด มาตรการเพื่อป้องกันการทุจริต (ศปท.)	ความสำเร็จในการกำหนด มาตรการทุจริต	มีการวิเคราะห์และกำหนด มาตรการเพื่อป้องกัน การทุจริตรายปี	★	★	★	★	★	• มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใส • มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้าง ต้นแบบด้านการกำกับดูแล เกิด ความโปร่งใสในทุกระดับ	✓						⊕
3. การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรม และแผนปฏิบัติการเพื่อกำหนด มาตรการ/กลไกเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน (ศปท.)	ความสำเร็จในการจัดทำ ยุทธศาสตร์ด้านจริยธรรม และแผนปฏิบัติการ	มีแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม รายปี	★	★	★	★	★	• มีการกำหนดนโยบายและสร้าง วัฒนธรรมด้านการป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใส	✓	✓					⊕
4. การผลักดันการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน (ศปท.)	ร้อยละความสำเร็จในการ ผลักดันโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ	โครงการ/กิจกรรมในแต่ละปี สามารถดำเนินการตามแผน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	★	★	★	★	★	• มีการประเมิน ปรับปรุง เพื่อสร้าง ต้นแบบด้านการกำกับดูแล เกิด ความโปร่งใสในทุกระดับ	✓	✓					⊕
5. การขับเคลื่อนและส่งเสริมด้าน จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐาน จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของ หน่วยงาน (ศปท.)	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานได้รับ การปลูกฝังให้ปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม และ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ได้รับการส่งเสริมให้มี จริยธรรมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้	มีการจัดทำแนวปฏิบัติ do and don't และมีการจัดการ อบรมหรือมีการจัดกิจกรรม การส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงาน		★				• มีการกำหนดนโยบายและสร้าง วัฒนธรรมด้านการป้องกัน การทุจริตและสร้างความโปร่งใส		✓	✓				⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
	เป็นคนดีมีจริยธรรมของ องค์กรและส่วนรวมต่อไป														
6. การเผยแพร่คู่มือการบริหาร งบประมาณของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	มีการปรับปรุงและเผยแพร่ คู่มือการบริหารงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน	จำนวน 1 เล่ม	★					• มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการ ทุจริตและสร้างโปร่งใส	✓			⊕			
7. การเผยแพร่ข้อมูล ด้านงบประมาณของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	มีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณผ่านเว็บไซต์ของ สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน	ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง/ปี	★					• มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการ ทุจริตและสร้างโปร่งใส	✓			⊕			
8. การจัดทำประกาศเจตนารมณ์ นโยบายการป้องกันการทุจริต (กพท.)	ความสำเร็จในการประกาศ เจตนารมณ์หรือทบทวน นโยบายการป้องกันการทุจริต	บุคลากรของ กพท. รับรู้และ รับทราบนโยบายการป้องกันการ ทุจริต	★					• มีการกำหนดนโยบายและสร้าง วัฒนธรรมด้านการป้องกันการ ทุจริตและสร้างโปร่งใส		✓		⊕	⊕		

แนวทางการพัฒนาที่ 2.2 : มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

(มีระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการและการเข้าถึง และประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ รวมถึงมีกระบวนการแก้ไขข้อร้องเรียนที่รวดเร็ว และสร้างสรรค์)

- โอกาสในการปรับปรุง :
- 2.2.1 มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ
 - 2.2.2 มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก
 - 2.2.3 มีการนำผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาเชิงรุก
 - 2.2.4 มีการปรับปรุงการให้บริการที่มีความเท่าเทียม เข้าถึงง่าย สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ/กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก
 - 2.2.5 มีการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมและเฉพาะกลุ่ม/บุคคล
 - 2.2.6 มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เชิงรุก ทันการณ์ และสร้างความพึงพอใจ
 - 2.2.7 มีการนำเทคโนโลยีในการสื่อสารมาสนับสนุนระบบจัดการข้อร้องเรียน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ
 - 2.2.8 มีการบูรณาการการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ สร้างคุณค่าและความผูกพัน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
1. การสำรวจความพึงพอใจ การให้บริการของ สป.พ.น. (กพร.)	ร้อยละความพึงพอใจต่อ การให้บริการของ สป.พ.น.	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75		★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก 	✓	✓				⊕
2. การพัฒนาระบบร้องเรียน/ร้องทุกข์ (e-Petition) (กตร.)	มีข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุงระบบจากผู้ใช้งาน หรือประชาชนก่อนสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	มีการนำข้อเสนอแนะมา ปรับปรุงระบบ อย่างน้อย 1 เรื่อง	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ 		✓		⊕	⊕	⊕
3. การจัดทำฐานข้อมูลการแก้ไข ปัญหามวลชนที่ได้รับผลกระทบจาก ปัญหาด้านพลังงานในระบบจัดการ เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ e-petition (กตร.)	วิเคราะห์และเสนอแนวทาง แก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ที่มีสถิติการร้องเรียนจาก ระบบการจัดการเรื่อง ร้องเรียน/ร้องทุกข์ e-petition ของกระทรวงพลังงาน	เรื่องร้องเรียนที่มีการ ร้องเรียนเข้ามามากที่สุด 3 ลำดับแรก		★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เชิงรุก ทันการณ์ และสร้างความพึงพอใจ มีการนำเทคโนโลยีในการสื่อสารมาสนับสนุนระบบจัดการข้อร้องเรียน ก่อให้เกิดความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ 	✓			⊕	⊕	⊕
4. แผนพัฒนาการให้บริการของ ศูนย์บริการร่วม กระทรวงพลังงาน โดยมุ่งเน้นการให้บริการของศูนย์ ข้อมูลข่าวสารของราชการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน (กยพ.)	ระดับคะแนนที่ผ่านเกณฑ์ การเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของราชการโดดเด่น	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการนำผลประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาเชิงรุก 		✓			⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
5. การปรับปรุงข้อมูลในศูนย์ข้อมูล ข่าวสารของราชการอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร ของราชการ พ.ศ. 2540 (กยผ.)	ร้อยละความพึงพอใจต่อ การใช้งานเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูล ข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ ของราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน	ร้อยละ 95 ของผู้ใช้บริการ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน มีความพึงพอใจ		★				<ul style="list-style-type: none"> มีการนำผลประเมินความพึงพอใจและ ความผูกพันของกลุ่มผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย มาวิเคราะห์เพื่อ ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหา เชิงรุก 	✓				⊕	
6. แผนปรับปรุงศูนย์บริการข้อมูล ข่าวสารราชการ สำนักงานปลัด กระทรวงพลังงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารราชการโดดเด่น (กยผ.)	ความสำเร็จของการจัดทำ แผนปรับปรุงศูนย์บริการ ข้อมูลข่าวสารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารราชการ โดดเด่น	มีแผนปรับปรุงศูนย์บริการ ข้อมูลข่าวสารราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารราชการ โดดเด่น			★			<ul style="list-style-type: none"> มีการปรับปรุงการให้บริการที่มีความ เท่าเทียม เข้าถึงง่าย สามารถตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของ ผู้รับบริการ/กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลัก 	✓				⊕	
7. มีการจัดทำและพัฒนา FAQ รวบรวมข้อคำถาม - คำตอบ เพื่อตอบ คำถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการ ของ กพท. ให้กับเจ้าหน้าที่ สพจ. และ หน่วยงานภายใน สป.พท. ที่เกี่ยวข้อง (กพท.)	ความสำเร็จในการจัดทำ และพัฒนา FAQ เพื่อตอบ คำถามเกี่ยวกับการบริหาร โครงการของ กพท. ให้กับ เจ้าหน้าที่ สพจ. และหน่วยงาน ภายใน สป.พท. ที่เกี่ยวข้อง	ความสำเร็จในการจัดทำ และพัฒนา FAQ จำนวน 3 โครงการ	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมและ เฉพาะกลุ่ม/บุคคล 		✓		⊕		⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
8. การประเมินผลความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วม โครงการ (กพภ.)	ร้อยละความพึงพอใจ และความผูกพันของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อโครงการ	1) มีผู้เข้าร่วมตอบแบบ สอบถาม ร้อยละ 80 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมี ความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 3. มีการนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงและพัฒนา การดำเนินงาน	★	★	★	★	★	• มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่มี มาตรฐาน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และมีกระบวนการจัดการ ข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เชิงรุก ทันทกรณี และสร้าง ความพึงพอใจ		✓		⊕	⊕	
9. การเสริมสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการ พลังงานที่ยั่งยืนในพื้นที่ไฟฟ้าเข้าไม่ถึง (กพภ.)	ความสำเร็จในการจัดทำ นโยบายและสร้างนวัตกรรม ในระดับชุมชน	1) เกิดความร่วมมือในการ จัดทำนโยบายระดับชุมชน จำนวน 1 แผน 2) เกิดการสร้างนวัตกรรม ที่ตอบสนองคนในชุมชน จำนวน 1 นวัตกรรม	★	★	★	★	★	• มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา วิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความ ต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ • มีการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมและ เฉพาะกลุ่ม/บุคคล		✓		⊕	⊕	⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
10. การเชื่อมต่อระบบพิสูจน์และ ยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA - Digital ID) ของกรมการปกครองกับ ระบบสารสนเทศของ สป.พ.น. (ศทส.)	ความสำเร็จในการดำเนินการ เชื่อมต่อระบบพิสูจน์และ ยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DOPA - Digital ID) ของ กรมการปกครองกับระบบ สารสนเทศของ สป.พ.น.	ระบบสารสนเทศของ หน่วยงานสามารถใช้ การยืนยันตัวตนจากระบบ พิสูจน์และยืนยันตัวตนทาง ดิจิทัล (DOPA - Digital ID) โดยใช้งานผ่านแอปพลิเคชัน ไทยดี (ThalID) ได้อย่างน้อย 2 ระบบ/ปี			★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการปรับปรุงการให้บริการที่มี ความเท่าเทียม เข้าถึงง่าย สามารถ ตอบสนองความต้องการและความ คาดหวังของผู้รับบริการ/กลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหลัก มีการบูรณาการการให้บริการ ดิจิทัลภาครัฐ สร้างคุณค่าและ ความผูกพัน 	✓				⊕	
11. การพัฒนาระบบโต้ตอบอัตโนมัติ (Chatbot) เพื่อให้บริการข้อมูลแก่ ประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว (ศทส./กกต./กยพ./กพท.)	ความสำเร็จของการให้บริการ ระบบโต้ตอบอัตโนมัติ (Chatbot)	ระบบสามารถให้บริการ ตอบกลับข้อมูลอัตโนมัติ ผ่านทาง Internet Website หรือช่องทางออนไลน์ ได้ตลอด 24 ชม.	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา วิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อค้นหาความ ต้องการและความคาดหวังใหม่ ๆ มีการปรับปรุงการให้บริการที่มี ความเท่าเทียม เข้าถึงง่าย สามารถ ตอบสนองความต้องการและ ความคาดหวังของผู้รับบริการ/กลุ่มผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหลัก มีการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมและ เฉพาะกลุ่ม/บุคคล 	✓				⊕	

กลยุทธ์ที่ 3 : การเสริมตัวเร่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมและดิจิทัล โดยมีรายละเอียดแบ่งตามแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ 3.1 : พัฒนาการวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้ รวมถึงข้อมูลและสารสนเทศของหน่วยงานในสังกัด ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับยุทธศาสตร์ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(เป็นการใช้ข้อมูลในการกำหนดตัววัดเพื่อติดตามงาน และการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ มีการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลและตัววัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนา และแก้ไขปัญหา มีการจัดการความรู้ และใช้องค์ความรู้เพื่อเรียนรู้ พัฒนา แก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรม รวมถึงการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล)

- โอกาสในการปรับปรุง :
- 3.1.1 มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญและจัดการข้อมูลและสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.1.2 มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ
 - 3.1.3 มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอดการพัฒนาองค์กร
 - 3.1.4 มีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำไปใช้ค้นหาสาเหตุของปัญหา และแก้ปัญหาเชิงนโยบาย
 - 3.1.5 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์และคาดการณ์ผลลัพธ์
 - 3.1.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และการรวบรวมองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด
 - 3.1.7 มีการวิเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลและองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกับองค์ความรู้และสารสนเทศจากภายนอก เพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรม
 - 3.1.8 มีการนำองค์ความรู้จากภายนอกไปใช้ปรับปรุงการทำงาน/แก้ปัญหาจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
 - 3.1.9 มีการจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูลและสารสนเทศ ความมั่นคงทางไซเบอร์ และการเตรียมพร้อมในภาวะฉุกเฉิน
 - 3.1.10 มีการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการคาดการณ์ผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
 - 3.1.11 มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานสำคัญ ใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.1.12 มีตัววัดเพื่อใช้ติดตามแผนรองรับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรองรับระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	คำเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
1. การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎ ระเบียบ (ตสน.)	ความสำเร็จในการเสริมสร้าง ความรู้ด้านกฎ ระเบียบ	สรุปผลการตรวจสอบและ ให้คำปรึกษาและเผยแพร่ทาง อินเทอร์เน็ต ไตรมาสละ 1 ครั้ง	★	★	★			• มีการนำข้อมูลสารสนเทศมา วิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถ นำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ	✓	✓					⊕
2. การจัดอบรมให้ความรู้จากการ ดำเนินการตรวจสอบกับบุคลากร สป.พ.น. (ตสน.)	ความสำเร็จในการจัดอบรม	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี		★	★			• มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และ ต่อยอดการพัฒนาองค์กร	✓	✓					⊕
3. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ ดิจิทัล (กก.)	ความสำเร็จในการถ่ายทอด หรือเผยแพร่ความรู้ให้กับ บุคลากรใน สป.พ.น.	มีการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ ความรู้เนื้อหาหลักสูตร ฝึกอบรมให้กับบุคลากร ใน สป.พ.น. ผ่านระบบดิจิทัล	★	★	★	★	★	• มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการ ความรู้และการรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการ เรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด		✓	✓	⊕			⊕
4. การเผยแพร่ข้อมูลด้านกฎหมาย (กก.)	ระดับความสำเร็จของการ เผยแพร่ข้อมูลด้านกฎหมาย	เผยแพร่ข้อมูลด้านกฎหมาย จำนวน 6 เรื่อง ทางเว็บไซต์ ของหน่วยงาน		★				• มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อ ยอดการพัฒนาองค์กร		✓	✓	⊕	⊕		⊕
5. การจัดทำรายงานข่าว/สถานการณ์ ด้านพลังงาน (ต่างประเทศ) และกิจกรรมความร่วมมือระหว่าง ประเทศในรูปแบบ e-Book (กตต.)	ความสำเร็จในการจัดทำ รายงานข่าว/สถานการณ์ ด้านพลังงาน (ต่างประเทศ)	มีการเผยแพร่บนเว็บไซต์ สป.พ.น. 1 ครั้ง/เดือน	★	★	★	★	★	• มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการ ความรู้และการรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการ เรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด		✓		⊕			⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
6. การจัดอบรมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) (กกด.)	ร้อยละความสำเร็จของ บุคลากร กกด. ที่ได้รับการ อบรมการจัดการองค์ความรู้	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	★	★		★	★	• มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการ ความรู้และการรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการ เรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด		✓		⊕		⊕
7. การเชื่อมโยงองค์ความรู้ ด้านพลังงานระหว่างประเทศร่วมกับ หน่วยงานภายนอก (กกด.)	มีการเข้าร่วม/จัดประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ด้านพลังงาน	บุคลากรของกกด. เข้าร่วม กิจกรรมอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี		★	★	★	★	• มีการวิเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูล และองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน กับองค์ความรู้และสารสนเทศจาก ภายนอก เพื่อแก้ปัญหาและสร้าง นวัตกรรม		✓		⊕		⊕
8. การนำระบบการตรวจราชการ e-Inspection มาใช้สนับสนุน การตรวจราชการ (กตร.)	ร้อยละความสำเร็จในการ จัดทำข้อมูลสนับสนุนการ ตรวจราชการบนระบบ e-Inspection	สพจ. กรอกข้อมูลสนับสนุน การตรวจราชการบนระบบฯ ตามที่ กตร. กำหนด ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ กระบวนการทำงานสำคัญ ใช้ประกอบการตัดสินใจ และ ใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓	⊕		⊕
9. การปรับปรุงแก้ไข ระบบ e-Inspection (กตร.)	มีข้อเสนอแนะเพื่อการ ปรับปรุงระบบก่อนสิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หรือก่อนสิ้นระยะเวลา รับประกันผลงาน	มีการนำข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงระบบ อย่างน้อย 2 ข้อ	★					• มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และ ต่อยอดการพัฒนาองค์กร	✓	✓		⊕		⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
10. การพัฒนาระบบแสดงข้อมูล ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการตามนโยบายสำคัญของ กระทรวงพลังงาน (กยผ.)	ระบบ dashboard แสดง ข้อมูลผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการสำคัญ และมีการนำข้อมูลเข้าระบบ และใช้งานอย่างต่อเนื่อง	มีระบบ dashboard แสดง ข้อมูลผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการสำคัญ และมีการนำข้อมูลเข้าระบบ และใช้งานอย่างต่อเนื่อง ทุกเดือน	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญ และจัดการข้อมูลและสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 		✓					⊕
11. การจัดทำรายงานประจำปี ของกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	ความสำเร็จในการจัดทำ รายงานประจำปีของ กระทรวงพลังงาน เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์	มีการจัดทำรายงานประจำปี ของกระทรวงพลังงาน เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดสารสนเทศที่สำคัญ และจัดการข้อมูลและสารสนเทศได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำข้อมูลสารสนเทศมา วิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถ นำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และ ต่อยอดการพัฒนาองค์กร 	✓			⊕	⊕		
12. การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูล ด้านงบประมาณของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน (กยผ.)	ความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาฐานข้อมูล ด้านงบประมาณของ สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน	มีฐานข้อมูลด้านงบประมาณ ของสำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อนำไปใช้ค้นหา สาเหตุของปัญหา และแก้ปัญหา เชิงนโยบาย 	✓					⊕	

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
13. ปรับปรุงระบบ HUB ข้อมูล โครงการ กพท. (กพท.)	ความสำเร็จในการปรับปรุง ระบบ HUB ข้อมูลโครงการ กพท.	ปรับปรุง HUB ข้อมูล โครงการ กพท. ให้เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ ของสาธารณะ	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการนำข้อมูลสารสนเทศมา วิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถ นำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ 	✓			⊕		
14. การพัฒนารูปแบบการรายงานผล การดำเนินการโครงการของ กพท. ในรูปแบบออนไลน์ (กพท.)	ร้อยละความสำเร็จ ในการรายงานผลการ ดำเนินงานในรูปแบบออนไลน์	ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้ที่เป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อ ยอตการพัฒนาองค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ กระบวนการทำงานสำคัญ ใช้ ประกอบการตัดสินใจ และใช้ ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ 	✓	✓				⊕
15. การเฝ้าระวังภัยด้านความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์เชิงรุก (ศทส.)	ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินการตามประมวล แนวทางปฏิบัติและกรอบ มาตรฐานด้านการรักษา ความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน	ดำเนินการตามประมวล แนวทางปฏิบัติฯ ในขั้นตอน การตรวจสอบและเฝ้าระวัง ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Detect) และในขั้นตอน การตอบสนองต่อภัยคุกคาม ทางไซเบอร์ (Response) ได้ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการความเสี่ยงด้านข้อมูล และสารสนเทศ ความมั่นคงทาง ไซเบอร์ และการเตรียมพร้อม ในภาวะฉุกเฉิน 	✓					⊕
16. การบริหารจัดการระบบ สารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อการแสดงผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และทันสมัย (ศทส.)	ความสำเร็จของการบริหาร จัดการระบบสารสนเทศ ภูมิศาสตร์ (GIS)	ระบบสามารถให้บริการ ได้ตลอด 24 ชม. ผ่านช่องทางออนไลน์		★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีการนำข้อมูลสารสนเทศมา วิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถ นำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ 	✓	✓				⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
17. การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ศทส.)	ร้อยละความสำเร็จของการนำเข้าสู่ข้อมูลเปิดทั้งหมดเพื่อขึ้นบนระบบบัญชีข้อมูลของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	ร้อยละ 100	★	★	★	★	★	• มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาวิเคราะห์ ประมวลผลและสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อการใช้ประโยชน์ของสาธารณะ	✓	✓				⊕
18. การพัฒนาระบบศูนย์กลางการเรียนรู้ e-Learning เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล (ศทส.)	ความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตร และมีการประเมินความรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร	มีการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินความรู้เป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะทำงานศูนย์กลางการเรียนรู้ e-Learning เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล กำหนด			★	★	★	• มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และการรวบรวมองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเรียนรู้ พัฒนา และต่อยอด		✓				⊕
19. การบริหารจัดการการเข้าถึงและใช้บริการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (ศทส.)	ความสำเร็จของการบริหารจัดการการเข้าถึงและใช้บริการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่เกี่ยวข้อง	มีระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัลที่เป็นไปตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 และที่เกี่ยวข้อง		★				• มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานสำคัญ ใช้ประกอบการตัดสินใจ และใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ		✓				⊕

แนวทางการพัฒนาที่ 3.2 เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรบุคคลในการตอบสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

(เป็นระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ เป็นระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ สร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร รวมทั้งมีการวางระบบพัฒนาบุคลากรไว้อย่างมีประสิทธิภาพ)

- โอกาสในการปรับปรุง :
- 3.2.1 มีการวางแผนกำลังคนที่ตรงกับความต้องการในภาระงาน
 - 3.2.2 มีการจัดการด้านบุคลากรที่รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง ทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน
 - 3.2.3 มีนโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว จูงใจให้บุคลากรคุณภาพคงอยู่กับหน่วยงาน
 - 3.2.4 มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน
 - 3.2.5 มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการตัดสินใจ
 - 3.2.6 มีแนวทางสื่อสาร/มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในและการสร้างเครือข่ายภายนอก
 - 3.2.7 มีการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.2.8 มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
 - 3.2.9 มีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรมบริการ/นวัตกรรมเชิงนโยบาย ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ส่งผลกระทบสูง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้
 - 3.2.10 มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงทักษะด้านดิจิทัล
 - 3.2.11 มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สัมผัสทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักของหน่วยงาน และความก้าวหน้าส่วนบุคคล
 - 3.2.12 มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่ซับซ้อน

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
1. การยกย่องหน่วยงานที่มี ผลการดำเนินงานเป็นเลิศ (กพร.)	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับ การยกย่องผลการดำเนินงาน เป็นเลิศ	ไม่น้อยกว่า 23 หน่วยงาน ต่อปี (ค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง)	★					• มีการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	✓						⊕
2. การส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศ (กพร.)	ความสำเร็จของการส่งเสริม ให้มีการสมัครขอรับรางวัล	ผลักดันให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องสมัครขอรับรางวัล ไม่น้อยกว่า 3 รางวัลต่อปี	★	★	★	★	★	• มีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรมบริการ/นวัตกรรมเชิงนโยบาย ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ส่งผลกระทบต่อสูง สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้	✓			⊕			⊕
3. การจัดทำหรือปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กก.)	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำหรือปรับปรุงระเบียบ หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระเบียบหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการอนุมัติและประกาศใช้ ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง/ปี	★	★	★			• มีนโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ใจให้บุคลากรคุณภาพคงอยู่กับหน่วยงาน	✓						⊕
4. การสร้างความผาสุก ความผูกพัน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร (กก.)	1) ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการสร้างความ ผาสุก ความผูกพัน และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร 2) ร้อยละความผาสุก ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร	1) ดำเนินการตามแผน ปฏิบัติการสร้างความผาสุก ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2) บุคลากร สป.พ.น. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความผาสุกและความผูกพัน ต่อองค์กร	★	★	★	★	★	• มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากร	✓	✓		⊕			⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
5. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวง พลังงาน (Action Plan) (กก.)	ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกระทรวง พลังงาน (Action Plan)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้าง คุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึง ทักษะด้านดิจิทัล มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและ ปัญหาที่ซับซ้อน 		✓		⊕		⊕
6. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้นของ สป.พ.น. ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ พ.น. และ สป.พ.น. และเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (กก.)	การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ของ สป.พ.น. ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ พ.น. และ สป.พ.น. และเป็นไปตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	ได้รับอนุมัติการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้นได้ อย่างน้อย 2 ตำแหน่งต่อปี	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการด้านบุคลากรที่ รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง ทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน 	✓			⊕		⊕
7. การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุ ภารกิจของ สป.พ.น. (กก.)	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ การบรรลุภารกิจของ	อกพ. สป.พ.น. ให้ความ เห็นชอบแผนการปรับปรุง โครงสร้างอัตรากำลัง ที่เหมาะสมสอดคล้องกับ		★				<ul style="list-style-type: none"> มีการวางแผนกำลังคนที่ตรงกับ ความต้องการในภาระงาน 	✓					⊕

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0			
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย	
	สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน	การบรรลุภารกิจของ สำนักงานปลัดกระทรวง พลังงาน													
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดนโยบายสำคัญของ กระทรวงพลังงานสู่การขับเคลื่อน ระดับพื้นที่ (กยผ.)	มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อถ่ายทอดประเด็นสำคัญ ด้านพลังงานและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ร่วมกับ หน่วยงานส่วนภูมิภาค	ปีละ 3 ครั้ง	★					<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางสื่อสาร/มีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายในและการสร้างเครือข่าย ภายนอก มีการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นมือ อาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 	✓			⊕		⊕	
9. การขับเคลื่อนการบริหร งบประมาณของส่วนภูมิภาค (กยผ.)	ร้อยละความสำเร็จในการ บริหารงบประมาณของ ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ 100	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางสื่อสาร/มีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายในและการสร้างเครือข่าย ภายนอก 	✓			⊕		⊕	
10. การจัดทำ Line@ กระทรวง พลังงาน เพื่อเพิ่มช่องทางในการ สื่อสารของบุคลากรภายใน กระทรวงพลังงานทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (กยผ.)	จำนวนสมาชิกใน Line@	มีสมาชิกจากทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาครวม 300 คน	★	★				<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางสื่อสาร/มีการสร้าง สภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภายในและการสร้างเครือข่าย ภายนอก 			✓	⊕		⊕	

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
11. การจัดประชุมเพื่อนำเสนอ แนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการ ด้านพลังงาน (กยผ.)	มีการจัดประชุมโดยเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ นำเสนอแนวคิดนวัตกรรม การบริหารจัดการด้านพลังงาน	ปีละ 1 ครั้ง	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการส่งเสริมให้เกิดการสร้าง นวัตกรรมกระบวนการ/นวัตกรรม การบริการ/นวัตกรรมเชิงนโยบาย ก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือที่ ส่งผลกระทบสูง สามารถแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนได้ 		✓		⊕	⊕	⊕
12. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สถานการณ์ด้านพลังงานแก่บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผ่านแบบทดสอบด้านพลังงานทุก 2 เดือน (กยผ.)	ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของ บุคลากรที่ทำแบบทดสอบ	ร้อยละ 75			★			<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึง ข้อมูลที่พร้อมสนับสนุนการ ตัดสินใจ มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 			✓			⊕
13. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้พลังงานในระดับ ภูมิภาคในกลุ่มสถานประกอบการ ขนาดกลางและขนาดเล็ก (กยผ.)	ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วม โครงการที่สามารถตรวจวัด วิเคราะห์ และให้คำแนะนำ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ใช้พลังงานในกลุ่มสถาน ประกอบการขนาดกลางและ ขนาดเล็กระดับเบื้องต้นได้	ร้อยละ 80			★			<ul style="list-style-type: none"> มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 			✓	⊕		

แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ที่ดำเนินการ (ปี พ.ศ.)					โอกาสในการปรับปรุง	การพัฒนาองค์กร			การพัฒนาสู่ระบบ ราชการ 4.0		
			66	67	68	69	70		ปรับปรุงให้ดีขึ้น	พัฒนาให้ดีขึ้น	กระบวนการใหม่	เปิดกว้างและ เชื่อมโยงกัน	ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง	สมรรถนะสูงและ ทันสมัย
14. การอบรมและพัฒนาบุคลากร ของ กพภ. (กพภ.)	ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่ได้รับการอบรมและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของบุคลากรที่ได้รับการอบรม และพัฒนา	★					<ul style="list-style-type: none"> มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สัมผัสทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 		✓		⊕	⊕	⊕
15. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงาน ภูมิภาค (กพภ.)	1) ร้อยละของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมที่ผ่านการทดสอบ ความรู้หลังการฝึกอบรม 2) ร้อยละของความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60		★				<ul style="list-style-type: none"> มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สัมผัสทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล 		✓				⊕
16. การอบรมการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (ศทส.)	จำนวนบุคลากรได้รับ การพัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัลรองรับการทำงาน ในยุค 4.0	ไม่น้อยกว่า 50 คนต่อปี	★	★	★	★	★	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้าง คุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึง ทักษะด้านดิจิทัล มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สัมผัสทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อ สมรรถนะหลักของหน่วยงาน และ ความก้าวหน้าส่วนบุคคล มีการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและ ปัญหาที่ซับซ้อน 		✓		⊕		⊕



การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน
(Sustainable Organization)

คิดสิ่งไหนไม่ใช่หวังผลแค่ระยะสั้น แต่เป็น
การวางรากฐานเพื่อให้องค์กรเติบโต
ได้ในระยะยาว และมีรากฐานที่แข็งแกร่ง

LEADERSHIP



การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงพลังงาน

การสร้างกลไกในการดำเนินงาน

การบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูงให้เกิดความสำเร็จในระยะเวลา 5 ปี เพื่อทำให้เกิดองค์กรที่มีการปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง ยืดหยุ่น คล่องตัว และทันสมัย รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นตลอดเวลา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างกลไกในการดำเนินงานที่ทุกหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานจะต้องร่วมกันพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรนวัตกรรมและดิจิทัล มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการกระบวนการที่เป็นเลิศ พร้อมขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งกว่าเดิมผ่านกลไกคณะทำงานขับเคลื่อนระบบราชการ 4.0 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยมีรองปลัดกระทรวงพลังงาน (ที่ได้รับแต่งตั้งเป็น CCO) เป็นประธานคณะทำงาน และหน่วยงานในสังกัดเป็นคณะทำงาน ได้แก่ กองกลาง กองการต่างประเทศ กองตรวจราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มตรวจสอบภายใน ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต และมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นคณะทำงานและเลขานุการ

การพัฒนาโครงสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพองค์กร โดยมีการพัฒนาองค์ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านพลังงาน ข้อมูลสถิติพลังงาน โครงสร้างพื้นฐานพลังงาน เทคโนโลยีพลังงาน การบริหารจัดการด้านพลังงานอย่างยั่งยืน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบเศรษฐกิจพลังงานในทุกมิติ รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบงานและบุคลากร ให้มีการติดตามประเมินผลแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเพื่อปิดช่องว่างของการปฏิบัติงานและเกิดการแก้ปัญหาและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานให้มีความพร้อมและทันสมัย ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย และเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านพลังงานโดยเชื่อมโยงนโยบายด้านพลังงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสามารถบริการข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร้รอยต่อ ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลด้านพลังงานต่อสาธารณะเพื่อการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อนพลังงานของประเทศไทยต่อไปในอนาคต

การติดตามและประเมินผล

การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เป็นกลไกสำคัญในการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนดังกล่าวในภาพรวม ซึ่งได้กำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลไว้ดังนี้

1) การติดตามและประเมินผลรายปี ประกอบด้วย

- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายหลักของแผนในภาพรวม (1 ครั้งต่อปี)
- การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายโครงการ (รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน)

2) การทบทวนแผนรายปี

เป็นการทบทวนเพื่อให้การดำเนินงานภายใต้แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานสอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบันที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานต้องมีการประเมินผลกระทบและความจำเป็นในการทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดของแผนในแต่ละปี เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา รวมถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนกลยุทธ์องค์กรสมรรถนะสูง (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ภาคผนวก



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน
ที่ ๓๗๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่ ๑๔๔/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน นั้น

เนื่องจากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ โดยปรับปรุงการบริหารราชการในส่วนกลางและเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของคณะทำงานมีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ที่ ๑๔๔/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ขึ้นใหม่ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงพลังงาน
(ที่ได้รับแต่งตั้งเป็น CCO) | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการกองกลาง | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการกองตรวจราชการ | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต | คณะทำงาน |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงานและ
เลขานุการ |
| ๑๑. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

๑. กำหนดแนวทางการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐
๒. ส่งเสริม สนับสนุน และขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการเพื่อให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผน
๓. ร่วมกันดำเนินการประเมินองค์กรด้วยตนเอง (Self-Assessment) ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด

/๔. พิจารณาผล...

๔. พิจารณาผลการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อร่วมกันสมัครรางวัลคุณภาพบริหาร
จัดการภาครัฐ และรางวัลอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสม

๕. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการ
สารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ติดตามความก้าวหน้าและรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และ
ข้อเสนอแนะ ให้ปลัดกระทรวงพลังงานทราบ

๗. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกุลิศ สมบัติศิริ)

ปลัดกระทรวงพลังงาน