กระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565)

(ฉบับปรับปรุง)

HRM & HRD

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		*1*
บทที่ 1	ผลการศึกษาแผนในระดับต่างๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
บทที่ 2	การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	5
บทที่ 3	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565)	13
บทที่ 4	แผนปฏิบัติการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565) (ฉบับปรับปรุง)	16
บทที่ 5	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2564 ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565)	28
ภาคผนวก		

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) นับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุภารกิจขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรที่ดำเนินภารกิจของรัฐ ในส่วนขององค์กรภาครัฐซึ่งภารกิจแตกต่างออกจากองค์กรภาคเอกชนซึ่งมุ่งหมายกำไรเป็นหลัก เป้าหมายขององค์กรภาครัฐคือการดำเนินภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อประโยชน์สาธารณะตามภารกิจขององค์กรนั้นๆ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนของการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การจัดสรรบุคลากรตามตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น การหมุนเวียนตำแหน่งงาน รวมถึงการจัดสรรบุคลากรทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานไปอีกด้วย

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) ขององค์กรภาครัฐจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนและจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับรูปแบบภารกิจขององค์กร รวมถึงคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินภารกิจขององค์กรภาครัฐ ในส่วนของกระทรวงพลังงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายแผนและมาตรการด้านพลังงาน รวมถึงพลังงานทดแทนและพลังงานหมุนเวียน การกำกับดูแลและควบคุมกิจการด้านพลังงาน งานวิจัยและพัฒนาด้านพลังงาน การอนุรักษ์พลังงาน การพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน รวมถึงการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านพลังงาน จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อมด้านพลังงานและพร้อมที่จะสนับสนุนให้การดำเนินภารกิจด้านพลังงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของประเทศไทยได้กำหนดกรอบและแนวทางในการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ทำให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากนั้นการดำเนินภารกิจของหน่วยงานต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงพลังงานเองก็จะต้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติให้ภารกิจของกระทรวงตอบโจทย์ตามวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติที่ได้กล่าวมาข้างต้น

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยกองกลาง กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงานเพื่อให้สามารถรองรับและตอบสนองต่อภารกิจของกระทรวงพลังงานและพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนยุทธศาสตร์และนโยบายอื่นๆ ของกระทรวงพลังงานอันจะทำให้การดำเนินภารกิจของกระทรวงพลังงานลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของกระทรวงพลังงานให้เกิดความเป็นเลิศ เชื่อมโยงจากแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องของกระทรวงฯ ไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ในประเด็นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 – 2565 จึงมีขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางและกลไกเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงานให้เกิดเป็นรูปธรรม

บทที่

1

ผลการศึกษาแผนในระดับต่างๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 1 ผลการศึกษาแผนในระดับต่างๆ ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยจะพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) (ร่าง) แผนแม่บทกระทรวงพลังงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 - 2565) รวมถึงแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายของรัฐอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจของกระทรวงพลังงาน และส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์หรือนโยบายของรัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนฯ

แผนยุทธศาสตร์/แผนงาน/แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพลังงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
1. **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)**	**ยุทธศาสตร์ที่ 6** การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส - การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถสูงและมีธรรมาภิบาล
2. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565)**	**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน - พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านพลังงานทดแทนประเภทต่างๆ เพื่อให้ดำเนินการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและองค์ความรู้ **ยุทธศาสตร์ที่ 6** การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย - การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว เกิดความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตอบสนองต่อการดำเนินภารกิจของส่วนราชการ
3. **แผนปฏิบัติการกระทรวงพลังงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2562 – 2565)**	**แผนงานที่ 4** สร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ - โครงสร้างอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ - การทบทวนบทบาท หน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับภาระงานในอนาคต - การเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง - บุคลากรกระทรวงพลังงานพัฒนาเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0

แผนยุทธศาสตร์/แผนงาน/แนวทางที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพลังงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	(1) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) (2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform) (3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion) และ (4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

บทที่

2

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บทที่ 2 การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1 บทสรุปทิศทางและความต้องการในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากการสัมภาษณ์

ในส่วนนี้จะเป็นการสรุปทิศทางและความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมและเก็บข้อมูลร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงพลังงาน ตัวแทนจากกองกลางของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และผู้บริหารของหน่วยงานในระดับกรมในสังกัดกระทรวงพลังงาน ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายนี้จะเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกระทรวงพลังงานและสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ตลอดจนสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในปัจจุบันด้วย

สรุปประเด็นสำคัญแยกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน.เหมือนกับกรณีของส่วนกลางแทบทุกประการ หากแต่ภูมิภาคต้องเผชิญความท้าทายเรื่องอัตรากำลังซึ่งนำไปสู่ปัญหาหลากหลายประการที่อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามพันธกิจของหน่วยงาน
- ปัญหาอัตรากำลัง ความขาดแคลนของบุคลากรในบางสายงาน ทำให้บุคลากรรายหนึ่งต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ที่อาจจะไม่ใช่ความรับผิดชอบหลักของตนเอง ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานต่ำลงและเกิดความเสี่ยงจากความผิดพลาดที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของตนเอง เพราะไม่ใช่สายงานที่ถนัด

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. นั้นถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ทำให้ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. นั้นเหมือนกับกรณีของส่วนกลางทุกประการ
- ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. ข้างต้น นำไปสู่ปัญหาประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หลายประการ ตัวอย่างเช่น การที่บุคลากรหนึ่งรายต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ทำให้การประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำได้ชัดเจน เป็นต้น

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. ข้างต้น นำไปสู่ปัญหาด้านการรับผิดชอบงานมากกว่าภาระความรับผิดชอบหลักของบุคลากรแต่ละราย ทำให้การเตรียมความพร้อมและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแต่ละรายทำได้ยากและขาดความชัดเจน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

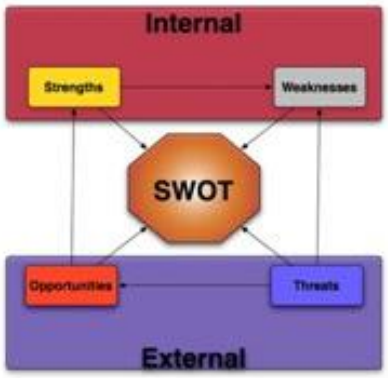
- ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. ทำให้บุคลากรหนึ่งรายต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง ซึ่งอาจไม่ใช่ความรับผิดชอบหลักหรือสายงานที่ถนัดของบุคลากรแต่ละราย สถานการณ์ดังกล่าวนี้อาจนำไปสู่ความผิดพลาดในการปฏิบัติงานโดยไม่ตั้งใจ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินและการให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของหน่วยงานในกรณีที่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- หน่วยงานส่วนภูมิภาคของ สป.พน. มีความโดดเด่นในแง่ของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เนื่องจากบุคลากรในส่วนภูมิภาคนั้นจะมีความผูกพันเป็นพิเศษกับชุมชนหรือเขตพื้นที่ที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

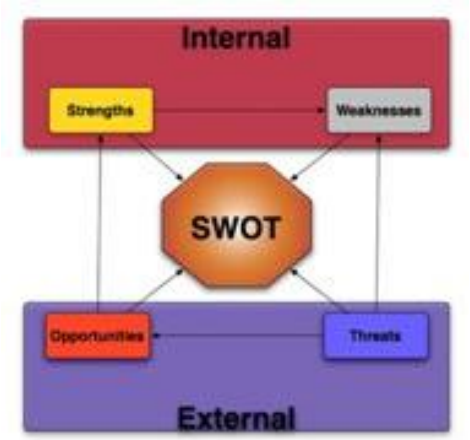
2.2 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Threats)
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร 2. การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น สามารถประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้เร็วและมีประสิทธิภาพ 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่สำคัญของกระทรวงพลังงาน และเป็นมิติการพัฒนาที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ 4. มียุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวทางการพัฒนาพัฒนาบุคลากรกำหนดเอาไว้อย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย 5. กระทรวงพลังงานมีบุคลากรคนรุ่นใหม่ ที่มีทักษะความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และใฝ่เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ 6. กระทรวงพลังงานมีแหล่งเงินทุนที่รองรับการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายและเพียงพอ ทำให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 7. มีโครงสร้างพื้นฐานในระบบสารสนเทศที่ทันสมัยพร้อมสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรแบบร่วมสมัย 8. ผู้บริหารและบุคลากรในกระทรวงพลังงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสุขกับการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้การทำงานร่วมกันนั้นเป็นไปอย่างดี 9. ผู้บริหารระดับสูงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการ	1. การบริหารอัตรากำลังและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของภารกิจของกระทรวงพลังงานและของหน่วยงานในสังกัดได้อย่างเต็มที่ 2. บุคลากรของกระทรวงพลังงานมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมาก ทำให้อัตราการเกษียณสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหาร ทำให้หน่วยงานต้องเร่งพัฒนาบุคลากรขึ้นมาเพื่อทดแทน ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบางครั้ง เช่น กรณีช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่ส่งผลต่อความคิดและมุมมองในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นต้น 3. กระทรวงพลังงานประสบปัญหาในการดึงดูดและรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงไว้ในหน่วยงาน 4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการประสานงาน เชื่อมโยง และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันภายในส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ 6. กระทรวงพลังงานและหน่วยงานในสังกัดยังไม่มีระบบสารสนเทศด้านข้อมูลที่เป็นการรวมศูนย์ข้อมูลบุคลากรของกระทรวงพลังงาน และสามารถต่อยอดให้ครบทุกมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในแบบดิจิทัล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Threats)
สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ล้วนมีการกำหนดประเด็นการบริหารกำลังแรงงานและการพัฒนาศักยภาพบุคคลเอาไว้อย่างชัดเจนทั้งสิ้น 2. กระทรวงพลังงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุนของภาครัฐ สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานอย่างเต็มที่ 3. กรอบยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 20 ปี ของสำนักงาน ก.พ. มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการระบุเอาไว้อย่างชัดเจน ซึ่งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในสังกัดของหน่วยงานราชการ 4. กระทรวงพลังงานและหน่วยงานในสังกัดมีงบประมาณอย่างเพียงพอในการพัฒนาบุคลากรของตนเอง และภาครัฐยังมีการสนับสนุนแหล่งทุนเพื่อการเรียนรู้ของข้าราชการให้เพิ่มเติมอีกด้วย 5. ความเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความยืดหยุ่น	1. การแข่งขันด้านแรงงานที่มีความเข้มข้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรรุ่นใหม่มากความสามารถ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้กระทรวงพลังงานต้องเผชิญกับอุปสรรคในการรักษาบุคลากรสมรรถนะสูงเอาไว้กับหน่วยงาน 2. การสรรหาและบรรจุบุคลากรทำไม่ทันกับความต้องการของหน่วยงาน เพราะรอบการเปิดสอบภาค ก. มีเพียง 1 ครั้งต่อปี ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการค้นหาและวางแผนอัตรากำลัง 3. ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้การพัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS) และระบบพัฒนาศักยภาพบุคลากรสมัยใหม่มีความซับซ้อน 4. ระเบียบการคลังและพัสดุไม่มีความยืดหยุ่น และไม่สะดวกในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ดีขึ้น 6. ความเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้บุคลากรตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง	



2.3 สรุปความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนบุคลากรในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน สามารถนำมาสรุปเป็นความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจะแยกบทสรุปออกเป็นความคาดหวัง 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM)

1.1 การกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านทรัพยากรบุคคล ควรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของหน่วยงาน

1.2 การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ควรมีความสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของหน่วยงานอยู่เสมอ ตลอดจนมีการวางแผนสำหรับการสรรหาและบรรจุบุคลากรในแบบเชิงรุก

1.3 ควรมีการทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงานต่างๆ ในกระทรวงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน

1.4 การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวเข้าสู่รูปแบบดิจิทัลด้วยการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้มีความสมบูรณ์ ยืดหยุ่น และรองรับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ

1.5 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนและมีความถูกต้อง และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้ทั่วถึงกันในหน่วยงาน

1.6 ควรมีการพัฒนาและจัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของการอบรมได้จริง โดยควรเก็บข้อมูลการประกันคุณภาพและการพัฒนาบุคลากรในแบบดิจิทัล เพื่อความถูกต้อง เที่ยงตรง และง่ายดายต่อการเรียกใช้งาน

1.7 ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ความคาดหวังด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD)

2.1 การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Training Roadmap) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

2.2 บุคลากรแต่ละรายล้วนมีความต้องการการพัฒนาทักษะและศักยภาพในมิติที่แตกต่างกันไป ทำให้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเป็นรายคน ตามความต้องการจริงของแต่ละตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น

2.3 ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงานและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในสังกัดล้วนมีทักษะภาษาต่างประเทศที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ที่ต้องการการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ จากต่างประเทศ โครงการฝึกฝนทักษะภาษาต่างประเทศจะมีประโยชน์อย่างมากต่อการแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว

2.4 กระทรวงพลังงานมีแนวคิดการเพิ่มประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย (Job Rotation) อยู่แล้ว และเป็นแนวคิดที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ระดับบริหาร ทั้งนี้ ควรมีการต่อยอดแนวคิดนี้สู่บุคลากรทุกระดับ ในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับ

2.5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะนักบริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความสามารถ สำหรับการเติบโตขึ้นเป็นผู้นำของหน่วยงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นค่อนข้างเร็วกว่าที่เคยเนื่องจากอายุเฉลี่ยของบุคลากรค่อนข้างมาก และหน่วยงานมีอัตราการเกษียณต่อปีสูง

2.6 กระทรวงพลังงานและสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานจำเป็นต้องทำงานร่วมกันในการวางแผน ผลักดันและพัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Development Technology) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนในการพัฒนาช่องทางการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองด้วยระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (E-learning) สมัยใหม่

2.7 ควรมีการเชื่อมโยงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Training Roadmap) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Human Resource Development Technology) เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างช่องทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแบบทันสมัย สอดคล้องกับแผนหลักของหน่วยงานที่วางเอาไว้ และตรงกับความต้องการของบุคลากรรายคนด้วย

3. ความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance)

3.1 กระทรวงพลังงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรอยู่แล้วอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และควรมีต่อไปในอนาคต

3.2 นอกจากกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตแล้ว กระทรวงพลังงานและทุกหน่วยงานยังควรมีโครงการและกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance) เพิ่มเติมด้วย

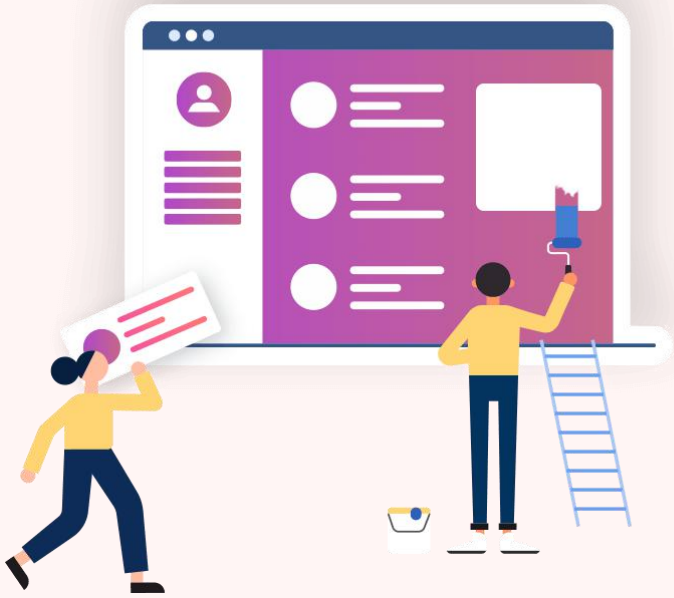
3.3 กระทรวงพลังงาน กรมต่างๆ ในสังกัด และสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานล้วนเป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่างๆ จึงควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการและโครงการอื่นๆ ที่เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น และสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม (Engagement) ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานได้ด้วย

3.4 ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกเดิมให้มีสภาพที่สมบูรณ์อยู่เสมอ เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน

บทที่

3

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565)



บทที่ 3	*แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2562-2565)*

วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์	**ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ**	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งพัฒนา สร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง**
เป้าประสงค์	**เป้าประสงค์**	**เป้าประสงค์**
1.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ 1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ 1.3 การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน	2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูล ด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ 2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวงฯ	3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง

ระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12		นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม		ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.20 ปี	สถานการณ์ พลังงานปัจจุบัน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย	**ยุทธศาสตร์ที่ 4** ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	**ยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล		

ระดับกระทรวง

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (2563-2565)กระทรวงพลังงาน

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ

เป้าหมาย : เพื่อให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง บริหารงานตามหลักธรรมภิบาล และเป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ

แนวทางการพัฒนา :
1. พัฒนาปรับปรุงแผนบริหาร แผนพัฒนาทรัพยากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงพลังงานให้รองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพลังงาน
2. ยกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัยเชื่อถือได้
3. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

แผนบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ4 ปี (2563-2565)

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

	แผนปฏิบัติที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์		แผนปฏิบัติที่ 2 สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ		แผนปฏิบัติที่ 3 มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง
เป้าหมาย	มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ		เสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมภิบาล		บุคลากรทุกระดับมีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร
แนวทาง	1.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	1.2 การบริหารกำลังคน คุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ	2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวงฯ	3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง
โครงการ/แผนงาน	1.1.1 โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ของกระทรวงพลังงาน	1.2.1 แผนพัฒนากลุ่มสายงานของบุคลากรในกระทรวงฯ ที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ 1.2.2 แผนการบริหาร จูงใจและรักษากลุ่มคนคุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ขอกระทรวงฯ 1.2.3 การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากร	2.1.1 โครงการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรที่สามารถใช้ในการตัดสินใจกระทรวงพลังงาน 2.1.2 โครงการจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส	2.2.1 จัดประชุม HR Meeting เพื่อสรุปประเด็นการประชุมรวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากรในพน.	3.1.1 การพัฒนาบุคลากรตาม Training roadmap ของกระทรวงฯ 3.1.2 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายอาชีพและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์กระทรวงฯ 3.1.3 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและดิจิทัลรองรับการปฏิบัติงานในยุค 4.0 3.1.4 การจัดสรรทุนการศึกษา และการฝึกอบรมในประเทศ และต่างประเทศสำหรับบุคลากรของกระทรวงฯ 3.1.5 การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยช่องทางหลากหลาย

1

บทที่

4

แผนปฏิบัติการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565)

บทที่ 4 แผนปฏิบัติการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565) (ฉบับปรับปรุง)

ในบทนี้ จะกล่าวถึงแผนปฏิบัติการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565) พร้อมรายละเอียดของโครงการ/แผนงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก และช่วงระยะเวลาการดำเนินการ รวมถึงงบประมาณโครงการ/แผนงานในแต่ละแผนปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

***แผนปฏิบัติที่ 1* พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์**

เป้าหมาย : มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทาง : 1.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ

โครงการ/แผนงาน	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
1.1.1 โครงการบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ของกระทรวงพลังงาน	- เพื่อศึกษาแนวทาง ขั้นตอนการดำเนินงาน และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำเส้นทางอาชีพกลุ่มตำแหน่งบริหารและกลุ่มตำแหน่งอำนวยการสู่ตำแหน่งบริหาร รวมถึงการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการนำข้อมูลสู่การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง - กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอดตำแหน่งและกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมขั้นที่ สร้างแผนพัฒนาสำหรับบุคคลที่ได้รับคาดหมายว่าจะเป็นผู้สืบทอด - พัฒนาระบบหมุนเวียนงานของบุคลารในระดับบริหารให้มีประสบการณ์ในการบริหารที่หลากหลาย - การจัดทำอัตรากำลังบุคลากรที่เกษียณอายุในระยะ 4 ปี (ปี2563 – 2565) เพื่อการจัดทำกรอบอัตรากำลังของกระทรวงฯ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ในภาพกระทรวง *ผลการดำเนินโครงการ : โครงการแล้วเสร็จ ก.พ.64*	พน. (สป.พน.)				

18

***แผนปฏิบัติที่ 1* พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)**

เป้าหมาย : มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทาง : 1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
1.2.1 แผนพัฒนากลุ่มสายงานของบุคลากรในกระทรวงฯ ที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	เพื่อศึกษากลุ่มสายงานหลักที่และกลุ่มสายงานสนับสนุนที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ของกระทรวง การจัดกลุ่มสายงานและบุคลากรกำลังคนคุณภาพ สร้างเกณฑ์ในการสรรหา และจูงในการเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ตัวชี้วัด : ระดับ 1 ศึกษากลุ่มสายงานหลักที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พน. ระดับ 2 ศึกษากลุ่มสายงานสนับสนุนที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ พน. ระดับ 3 การจัดกลุ่มสายงาน และบุคลากรกำลังคนคุณภาพ ระดับ 4 สร้างเกณฑ์ในการสรรหา และจูงในการเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ระดับ 5 สรรหา และสร้างกลุ่มคนคุณภาพในระดับกระทรวงฯ	พน. (สป.พน.)				
1.2.2 แผนการบริหาร จูงใจ และรักษากลุ่มคนคุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	**โครงการบริหารและรักษากลุ่มคนคุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ** ตัวชี้วัด : ระดับที่ 1 ศึกษากลุ่มสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ระดับที่ 2 สร้างเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกการเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพระดับกระทรวงฯ ระดับที่ 3 ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับที่ 4 จัดทำแผนการพัฒนากลุ่มคนคุณภาพ ระดับที่ 5 ติดตามและประเมินผล	พน. (สป.พน.)				

19

***แผนปฏิบัติที่ 1* พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)**

เป้าหมาย : มีกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

แนวทาง : 1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
1.2.3 การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน	เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายในการบรรจุเป็นบุคลากรของกระทรวงฯ โดยการกำหนดสายงานที่มีความจำเป็นต่อกระทรวงฯ (ทั้งในด้านความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ และการขาดแคลน/ทดแทนอัตรากำลังในสายงานดังกล่าว) การศึกษาทิศทางของตลาดแรงงานและศึกษาทิศทางการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานอื่นในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว เพื่อการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานกับกระทรวงพลังงาน ตัวชี้วัด : ระดับ 1 การจัดทำกรอบอัตรากำลังของกระทรวงฯ ในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ในภาพรวมและกำหนดสายงานที่มีความจำเป็นต่อกระทรวงฯ (ทั้งในด้านความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์และการขาดแคลน/ทดแทนอัตรากำลังในสายงานดังกล่าว) ระดับ 2 การศึกษาทิศทางของตลาดแรงงานในกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ระดับ 3 การศึกษาทิศทางการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานอื่นในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ระดับ 4 การสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวเพื่อสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานกับกระทรวงพลังงาน ระดับ 5 ติดตามและประเมินผล *ผลการดำเนินโครงการ : Job Fair'2563*	พน. (สป.พน.)		▬		

20

***แผนปฏิบัติที่ 2* สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ**

เป้าหมาย : มีการเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมภิบาล

แนวทาง : 2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
2.1.1 โครงการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรที่สามารถใช้ในการตัดสินใจกระทรวงพลังงาน	เพื่อศึกษาข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สัมภาษณ์หน่วยงาน อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดทำข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร การทบทวนการได้มา การวิเคราะห์/การประมวลผล การแสดงผล/การจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารบุคคลในปัจจุบันของหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงฯ การสรุปความต้องการด้านโครงสร้างข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร กระทรวงฯ และการจัดทำโครงสร้างข้อมูล และระบบข้อมูลบุคลากร <u>ตัวชี้วัด</u> : ระดับ 1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการในการใช้ข้อมูลด้านการบริหารบุคคล ระดับ 2 การสัมภาษณ์หน่วยงาน อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดทำข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร ระดับ 3 การทบทวนการได้มา การวิเคราะห์/การประมวลผล การแสดงผล/การจัดเก็บข้อมูลด้านการบริหารบุคคลในปัจจุบันของหน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงฯ ระดับ 4 การสรุปความต้องการด้านโครงสร้างข้อมูลด้านการบริหารบุคลากร กระทรวงฯ ระดับ 5 การจัดทำโครงสร้างข้อมูล และระบบข้อมูลบุคลากร	พน. (สป.พน.)				

***แผนปฏิบัติที่ 2* สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ (ต่อ)**

เป้าหมาย : มีการเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมภิบาล

แนวทาง : 2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
2.1.2 โครงการจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็นรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส	เพื่อจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับทิศทาง/ความต้องการในการพัฒนาระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส การสัมภาษณ์หน่วยงาน อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส และการสรุปความต้องการด้านระบบฯ ตัวชี้วัด : ระดับ 1 การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรเกี่ยวกับทิศทาง/ความต้องการในการพัฒนาระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส ระดับ 2 การสัมภาษณ์หน่วยงาน อาทิ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดทำระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส ระดับ 3 การทบทวนการได้มา การวิเคราะห์/การประมวลผล การแสดงผล/การจัดเก็บข้อมูลระบบการรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส ระดับ 4 การสรุปความต้องการด้านระบบ ระดับ 5 การจัดทำระบบรับฟังข้อคิดเห็น รับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ และสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารที่โปร่งใส	พน. (สป.พน.)				

22

แผนปฏิบัติที่ 2 **สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ (ต่อ)**

เป้าหมาย : มีการเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมภิบาล

แนวทาง : 2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวงฯ

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
2.2.1 จัดประชุม HR Meeting เพื่อสรุปประเด็นการประชุม รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากรใน พน.	เพื่อสรุปประเด็นการจัดการประชุม อ.ก.พ. ระดับกรม และระดับกระทรวงฯ สู่การเรียนรู้แลกเปลี่ยนการทำงานของบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกระทรวงฯ โดยการจัดการประชุม HR Meeting อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง	พน. (สป.พน.)				

23

แผนปฏิบัติที่ 3 **มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง**

เป้าหมาย : บุคลากรทุกระดับมีขีดสมรรถนะสูงในการขับเคลื่อนนโยบายองค์กร

แนวทาง : 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
3.1.1 การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน		**พน.(สป.พน.)**				
	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5	**พน.(สป.พน.)**				
	- ปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศทุกหลักสูตร และ OP (Orientation Program)					
	- YP (Young Energy Program)					
	- EP1 (Energy Professional 1)					
	- EP2 (Energy Professional 2)					
	- MEM (Managerial Energy Management)					
	- EEM (Executive Energy Management)					
	โครงการพัฒนาข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/Talent	**พน.(สป.พน.)**				
	หลักสูตรภายใน - หลักสูตร Coaching					
	- หลักสูตร Design Thinking การคิดเชิงนวัตกรรม					
	- หลักสูตรบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร					
	หลักสูตรภายนอก (ด้านบริหาร) - นปส.มท./ นบส.ศธ./ ส.นบส.กพ./ จิตวิทยาความมั่นคง / วบส./ เสนาธิการทหาร/ นักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์/ บงส./ โครงการพัฒนานักตรวจสอบภายใน/หลักสูตรประกาศนียบัตร					

24

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
	กฎหมายมหาชน/ หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ / หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ / หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ/ หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร/หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR					
	หลักสูตรภายนอก (ด้านพลังงาน) - หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” - หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” - หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)" สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย					
	หลักสูตรภายนอก (ด้านต่างประเทศ) - หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ - หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ - หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ					
	โครงการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน	**พน.(สป.พน.)**				
	- หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันต่างประเทศ)					
	- หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ)					
	- หลักสูตรเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร					

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
3.1.2 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ พน.						
	- หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่ 2 รุ่น	พน.(สป.พน.)				
	- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่	พน.(สป.พน.)				
	- หลักสูตรหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ	พน.(สป.พน.)				
	- หลักสูตรเสริมสมรรถนะพนักงานงานราชการยุคนิวนอร์มอล	พน.(สป.พน.)				
	- หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง	สป.พน.				
	- หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี	สป.พน.				
	- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี	สป.พน.				
	- หลักสูตร Production Sharing Contract, Decision Quality, and Probabilistic Investment Analysis	ชธ.				
	- หลักสูตร Contract Drafting and Negotiation	ชธ.				
	- หลักสูตร Petroleum Contract Management	ชธ.				
	- หลักสูตร Strategic Management	ชธ.				
	- หลักสูตร “การทดสอบแบบไม่ทำลาย”(จำนวน 4 หลักสูตร)	ธพ.				
	- โครงการความรู้พื้นฐานด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	พพ.				
	- หลักสูตรเทคโนโลยีพลังงานทดแทน	พพ.				
	- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน	สนพ.				
	- หลักสูตร การบริหารยุทธศาสตร์	สนพ.				

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ			
			2562	2563	2564	2565
	- หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3 หลักสูตร)					
3.1.3 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและดิจิทัลรองรับการปฏิบัติงานในยุค 4.0		**พน. (ศทส.สป.พน.)**				
	- โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 3 รุ่น					
	- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิตอล					
	- โครงการอบรมการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำนักงานภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิตอล 3 หลักสูตร					
3.1.4 การจัดสรรทุนการศึกษา และการฝึกอบรม ในประเทศ และต่างประเทศ) สำหรับบุคลากรของ พน.		**ทุกกรม**				
3.1.5 การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยช่องทางหลากหลาย		**ทุกกรม**				

บทที่

5

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2563 ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565)

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี 2564 ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565) (ฉบับปรับปรุง)

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)ประจำปี 2564 ของฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นเพื่อรองรับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (2562 – 2565) และแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดและลำดับกิจกรรม/โครงการ การดำเนินงานของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคุล และกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน และบรรลุเป้าหมายตามแผนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ประจำปี 2564

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
***แผนปฏิบัติที่ 1* พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์** 1.2.2 แผนการบริหาร จูงใจและรักษากลุ่มคนคุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ														
	1.โครงการบริหารและรักษากลุ่มคนคุณภาพที่สอดคล้องต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ	**พน.(สป.พน.)**												
***แผนปฏิบัติที่ 3* มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง** 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง														
3.1.1 การพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน		**พน.(สป.พน.)**												
	2.โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5	**พน.(สป.พน.)**												
	- ปฐมนิเทศทุกหลักสูตร													
	- ปัจฉิมนิเทศทุกหลักสูตร													
	- OP (Orientation Program)													
	- YP (Young Energy Program)													
	- EP1 (Energy Professional 1)													
	- EP2 (Energy Professional 2)													
	- MEM (Managerial Energy Management)													
	- EEM (Executive Energy Management)													

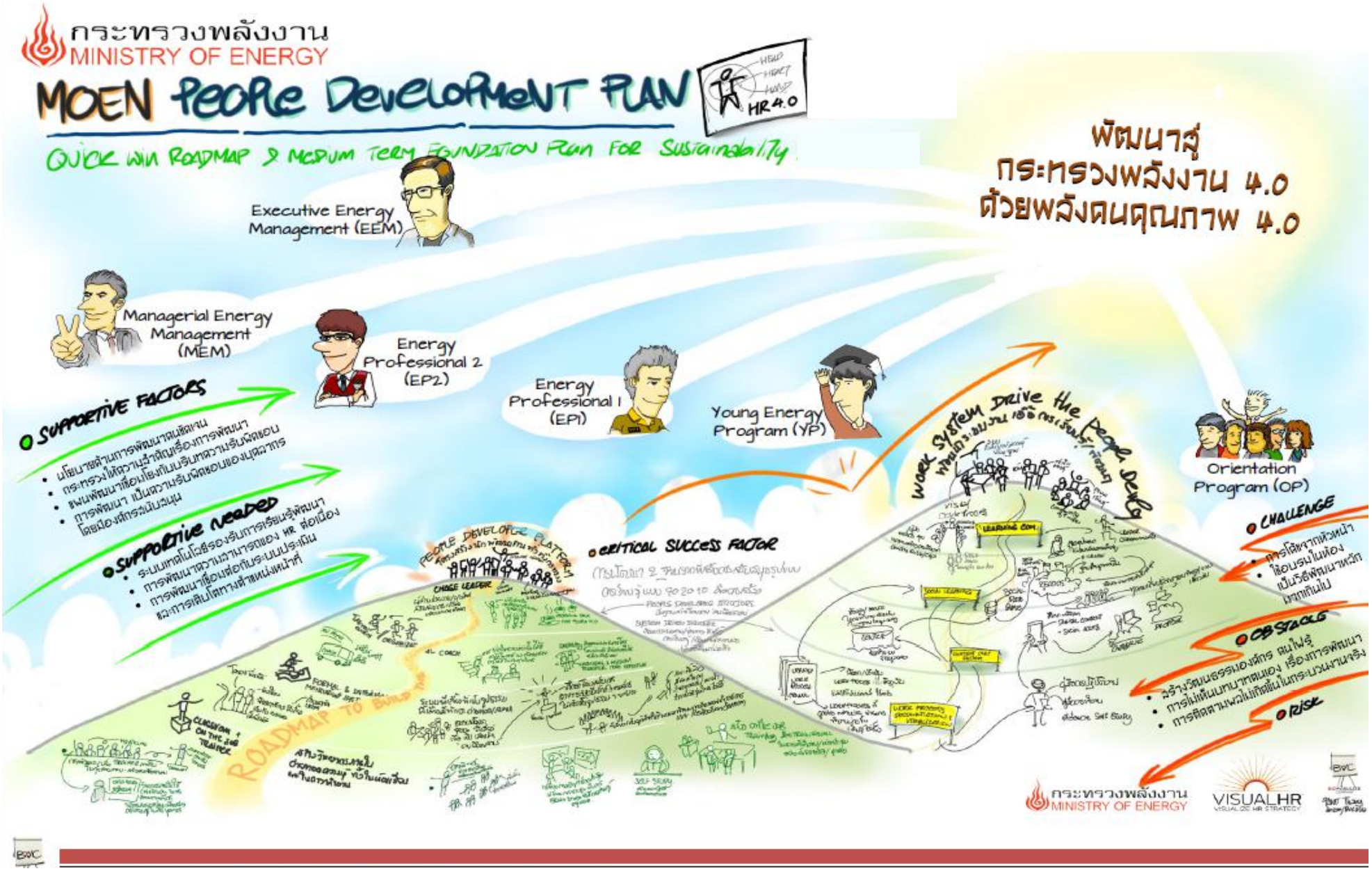
แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	โครงการพัฒนาข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/Talent	**พน.(สป.พน.)**												
	หลักสูตรภายใน 3. หลักสูตร Coaching													
	4. หลักสูตร Design Thinking การคิดเชิงนวัตกรรม													
	5. หลักสูตรบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร													
	หลักสูตรภายนอก (ด้านบริหาร) 6. หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย													
	7. หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.)													
	8. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) สำนักงาน ก.พ.													
	9. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง													
	10. หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์													
	11. หลักสูตรเสนาธิการทหาร													
	12. หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (ทีดีจีเอ)													
	13. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ													

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	14. โครงการพัฒนานักตรวจสอบภายใน													
	15. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน													
	16. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่													
	17. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ													
	18. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร													
	19. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ													
	20. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR													
	หลักสูตรภายนอก (ด้านพลังงาน) 21. หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)”													
	22. หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)”													
	23. หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program)" สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย													
	หลักสูตรภายนอก (ด้านต่างประเทศ) 24. หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ													
	25. หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ													
	26. หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ													

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	โครงการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน	**พน.(สป.พน.)**												
	27. หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ)													
	28. หลักสูตรเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร													
3.1.2 การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ พน.														
	29. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการใหม่ 2 รุ่น	พน.(สป.พน.)												
	30. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่	พน.(สป.พน.)												
	31. หลักสูตรหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ	พน.(สป.พน.)												
	32. หลักสูตรเสริมสมรรถนะพนักงานงานราชการยุคนิวนอร์มอล	พน.(สป.พน.)												
	3.1.3 การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและดิจิทัลรองรับการปฏิบัติงานในยุค 4.0	**พน. (ศทส. สป.พน.)**												
	33. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 3 รุ่น													
	34. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิตอล													
	35. โครงการอบรมการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำนักงานภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิตอล 3 หลักสูตร													

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ พน.	**กรม**												
	36. หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง	สป.พน.												
	37. หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี	สป.พน.												
	38. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี	สป.พน.												
	39. หลักสูตร Production Sharing Contract, Decision Quality, and Probabilistic Investment Analysis	ชธ.												
	40. หลักสูตร Contract Drafting and Negotiation	ชธ.												
	41.หลักสูตร Petroleum Contract Management	ชธ.												
	42. หลักสูตร Strategic Management	ชธ.												
	43. หลักสูตร “การทดสอบแบบไม่ทำลาย”(จำนวน 4 หลักสูตร)	ธพ.												
	44. โครงการความรู้พื้นฐานด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	พพ.												
	45. หลักสูตรเทคโนโลยีพลังงานทดแทน	พพ.												
	46. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน	สนพ.												
	47. หลักสูตร การบริหารยุทธศาสตร์	สนพ.												
	48. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (3 หลักสูตร)	สนพ.												

แผนงาน	โครงการ/หลักสูตร	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	2564											
			ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	โครงการนอกเหนือจากแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ													
	49. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรจุดพลังให้มีไฟ...ปลุกใจพิชิตความสำเร็จ	พน. (สป.พน.)												
	50.โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมจริยธรรมกระทรวงพลังงาน	พน. (สป.พน.)												
	51. หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของผู้บริหาร (ผู้นำสุจริต)	สป.พน.												
	52.หลักสูตรการสร้างความรู้ความเข้าใจในภารกิจส่วนกลางสู่ภูมิภาค (5 ครั้ง)	สป.พน.												
	53. หลักสูตรการถอดแบบ การประเมินราคากลาง และการควบคุมงาน (3 รุ่น)	สป.พน.												
	54. โครงการ DMF Box	ชธ.												
	55. หลักสูตรเกี่ยวกับกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาหรือการค้าระหว่างประเทศ	สนพ.												
รวมจำนวนหลักสูตร		**55**												


กระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY
MOEN PEOPLE DEVELOPMENT PLAN
HR 4.0
QUICK WIN ROADMAP & MEDIUM TERM FOUNDATION PLAN FOR SUSTAINABILITY
พัฒนาสู่
กระทรวงพลังงาน 4.0
ด้วยพลังคนคุณภาพ 4.0
Executive Energy Management (EEM)
Managerial Energy Management (MEM)
Energy Professional 2 (EP2)
Energy Professional 1 (EP1)
Young Energy Program (YP)
Orientation Program (OP)
SUPPORTIVE FACTORS
• นโยบายด้านการพัฒนาและแผน
• กระทรวงให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนา
• แผนพัฒนาเชื่อมโยงกับบริบทความรับผิดชอบ
• การพัฒนา เป็นความรับผิดชอบของบุคลากร
โดยเน้นการสนับสนุน
SUPPORTIVE NEEDED
• ระบบเทคโนโลยีรองรับการเรียนรู้พัฒนา
• การพัฒนาความสามารถของ HR ต่อเนื่อง
• การพัฒนาเชื่อมต่อกับระบบประเมิน
และการเติบโตทางตำแหน่งหน้าที่
PEOPLE DEVELOPE PLATFORM
CHANGE LEADER
CRITICAL SUCCESS FACTOR
WORK SYSTEM DRIVE THE PEOPLE DEVELOP
LEARNING COM.
SOCIAL LEARNING
ROADMAP TO BUILD
CLASSROOM & ON THE JOB TRAINING
SELF STUDY
CHALLENGE
• การโดดจากตำแหน่งหน้า
• ใช้องค์กรในท้องถิ่น
เป็นวิธีพัฒนาหลัก
เทคนิคใหม่
OBSTACLE
• สร้างวัฒนธรรมองค์กร คนใฝ่รู้
• การไม่เห็นบทบาทตนเอง เรื่องการพัฒนา
• การติดตามผลไม่เกิดขึ้นในกระบวนการจริง
RISK
กระทรวงพลังงาน
MINISTRY OF ENERGY
VISUALHR
VISUALIZE HR STRATEGY

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กระทรวงพลังงาน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี

(พ.ศ. 2562 - 2565) (ฉบับปรับปรุง)