



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 –2567

คำนำ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการ และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า และสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 – 2565 โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคลากรภายในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนราชการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๗
บทที่ 1 บทนำ	
ประวัติกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	1
วิสัยทัศน์	3
พันธกิจ	4
ค่านิยม	4
ภารกิจของส่วนราชการ	4
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	5
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนากระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565	6
แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	9
บทที่ 2 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
2.1 เหตุผลและความจำเป็น	11
2.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	12
2.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน	12
2.4 แผนการดำเนินงาน	13
บทที่ 3 การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
3.1 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
3.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	21
3.3 การวิเคราะห์ความต้องการ/ความคาดหวังของงานที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	25
บทที่ 4 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน	
4.1 รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564-2567	27
4.2 แผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2564-2567	30

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงแผนการดำเนินงาน	13
ตาราง 2 แสดงอัตราส่วนบุคคล	14
ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (เฉพาะข้าราชการ)	16
ตาราง 4 แสดงประเภทตำแหน่งและสายงานหลัก/สนับสนุน (เฉพาะข้าราชการ)	18
ตาราง 5 แสดงอัตราการเกษียณอายุราชการ (เฉพาะข้าราชการ) (ย้อนหลัง 5 ปี)	19
ตาราง 6 แสดงอัตราการเกษียณอายุราชการ (เฉพาะข้าราชการ แนวโน้มอนาคต 5 ปี)	20
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	21
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส - อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	24
ตาราง 9 แสดงผลความต้องการ/ความคาดหวังของงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	25
ตาราง 10 แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	27
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567	
ตาราง 11 แสดงรายละเอียดแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง	30
ตาราง 12 แสดงรายละเอียดแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร	32
ตาราง 13 แสดงรายละเอียดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	34
ตาราง 14 แสดงรายละเอียดแผนสร้างเสริมศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	36
ตาราง 15 แสดงรายละเอียดแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	38
ตาราง 16 แสดงรายละเอียดโครงการสร้างเครือข่ายบุคลากรภายในและภายนอก	40
ของส่วนราชการ	

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพ 1 แสดงแผนผังยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567	10
แผนภาพ 2 แสดงจำนวนบุคลากรทั้งหมดในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	14
แผนภาพ 3 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน	17
แผนภาพ 4 แสดงประเภทตำแหน่งและสายงานหลัก/สนับสนุน	19
แผนภาพ 5 แสดงอัตราการเกษียณอายุราชการ	20

บทที่ 1

บทนำ

ประวัติกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เดิมชื่อว่า "การพลังงานแห่งชาติ" จัดตั้งขึ้น โดยมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติการพลังงานแห่งชาติขึ้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 70 ตอนที่ 3 ลงวันที่ 6 มกราคม 2496 โดยมีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพลังงานแห่งชาติ" เป็นผู้วางนโยบายและพิจารณาโครงการต่าง ๆ อันเกี่ยวกับพลังงาน และมีหน่วยราชการขึ้นหน่วยหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม มีชื่อว่า "การพลังงานแห่งชาติ" ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2496 เป็นต้นมา และได้มีการปรับเปลี่ยนจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

ปี พ.ศ. 2427-2495 ก่อนกำเนิดการพลังงาน

- ปี 2427 เจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งโคมไฟฟ้าที่กรมทหาร เป็นการทดลองใช้ไฟฟ้าครั้งแรกในเมืองไทย
- ปี 2435 บริษัท รอยัลดัทช์ปิโตรเลียม จำกัด บริษัทน้ำมันต่างชาติแห่งแรกเข้ามาจำหน่ายน้ำมันก๊าดในไทย ให้สำหรับจุดตะเกียงส่องสว่าง
- ปี 2437 รถรางในพระนครที่เคยใช้ม้าลาก เปลี่ยนมาใช้ไฟฟ้า ถือเป็นรถรางไฟฟ้าสายแรกๆ ของโลก
- ปี 2440 เกิดโรงไฟฟ้าแห่งแรกโดยบริษัทเอกชน ตั้งในที่ดินของวัดราชบูรณะราชวรวิหารหรือวัดเลียบ เรียกกันทั่วไปว่า "โรงไฟฟ้าวัดเลียบ" จ่ายไฟฟ้าให้ถนนและสถานที่ราชการ เป็นโรงไฟฟ้าพลังความร้อน ใช้ไม้พิน ถ่านหิน น้ำมัน และกลบเป็นเชื้อเพลิง
- ปี 2457 "โรงไฟฟ้าสามเสน" เริ่มดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้า เป็นกิจการภายใต้การควบคุมของกระทรวงมหาดไทย
- ปี 2464
- สำรวจพบน้ำมันที่อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่
 - เริ่มการสำรวจถ่านหินลิกไนต์เป็นเวลา 2 ปี พบที่แม่เมาะ จังหวัดลำปาง และคลองขนาน จังหวัดกระบี่
- ปี 2470 เมืองราชบุรีเป็นเทศบาลเมืองต่างจังหวัดแห่งแรกที่มีไฟฟ้าใช้
- ปี 2471 รัฐบาลประกาศใช้ พระราชบัญญัติควบคุมกิจการค้าขายอันกระทบถึงความปลอดภัยหรือความผาสุกแห่งสาธารณชน ระบุถึงกิจการสาธารณูปโภค 7 อย่างที่ต้องได้รับอนุญาตหรือสัมปทานจากรัฐก่อนมีโรงไฟฟ้าเป็นหนึ่งในเจ็ดอย่างนั้น
- ปี 2472 จัดตั้ง "แผนกไฟฟ้า" อยู่ในกองบูรณภิบาล กรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย เพื่อจัดให้มีไฟฟ้าใช้ในเขตสุขาภิบาลของจังหวัดต่างๆ
- ปี 2473 เริ่มมีสถานีจำหน่ายน้ำมันเบนซินสำหรับรถยนต์
- ปี 2475 วันที่ 24 มิถุนายน คณะราษฎรทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบประชาธิปไตย

- ปี 2476 จัดตั้ง "แผนกเชื้อเพลิง" สังกัดกรมพลาธิการทหารบก กระทรวงกลาโหม มีภารกิจจัดหา น้ำมันเชื้อเพลิง เช่น น้ำมันเบนซิน น้ำมันก๊าด น้ำมันหล่อลื่น ให้แก่หน่วยงานราชการ
- ปี 2477 แผนกไฟฟ้าได้รับการยกฐานะเป็น "กองไฟฟ้า" สังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และเริ่มมีบริษัทเอกชนขอรับสัมปทานจัดตั้งกิจการไฟฟ้าในจังหวัดและ อำเภอต่างๆ จ่ายไฟเฉพาะในช่วงกลางคืน
- ปี 2480 แผนกเชื้อเพลิงได้รับการยกฐานะเป็น "กรมเชื้อเพลิง" และเริ่มจำหน่ายน้ำมันให้แก่ประชาชน ทั่วไป
- ปี 2481
- ตราพระราชบัญญัติน้ำมันเชื้อเพลิง ให้รัฐบาลเป็นผู้กำหนดราคาขายน้ำมัน
 - จัดตั้ง "คณะกรรมการไฟฟ้ากำลังน้ำ" เพื่อพัฒนาการผลิตไฟฟ้าจากพลังน้ำแทน เครื่องไอน้ำหรือดีเซลพื้นที่ซึ่งได้สำรวจเพื่อก่อสร้างเขื่อนไฟฟ้าพลังน้ำแห่งแรกคือที่ บ้านแก่งเรียง กิ่งอำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี กั้นแม่น้ำแควใหญ่ แต่โครงการ หยุดชะงักเนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 2
- ปี 2483 กรมเชื้อเพลิง กระทรวงกลาโหม ก่อตั้งโรงกลั่นน้ำมันแห่งแรกของประเทศที่ช่องนนทรี อำเภอยานนาวา จังหวัดพระนคร โดยใช้น้ำมันดิบจากอำเภอฝาง
- ปี 2484 เกิดสงครามมหาเอเซียบูรพา ทำให้บริษัทน้ำมันต่างชาติต้องปิดตัว บ้านเมืองขาดแคลนน้ำมัน และไฟฟ้ามีการทิ้งระเบิดทำลายโรงกลั่นน้ำมันของกรมเชื้อเพลิง รวมทั้งโรงไฟฟ้าทั้งในพระ นครและต่างจังหวัดได้รับความเสียหาย
- ปี 2489 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐบาลถูกประเทศผู้ชนะสงครามบีบให้ยกเลิกพระราชบัญญัติน้ำมัน เชื้อเพลิงและยุบกรมเชื้อเพลิง เปิดให้บริษัทน้ำมันต่างชาติเข้ามาทำการค้าขายน้ำมันโดยเสรี และผูกขาดการขายน้ำมันให้แก่รัฐบาล โดยรัฐบาลไม่สามารถค้าขายน้ำมันให้แก่หน่วยงาน ราชการและประชาชน ยกเว้นในกิจการทหาร
- ปี 2492 รัฐบาลจัดตั้ง "แผนกเชื้อเพลิง" ขึ้นใหม่ เพื่อสร้างความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศและ สร้างคลังเก็บน้ำมันที่ท่าเรือริมคลองพระโขนง-คลองเตย
- ปี 2493 รัฐบาลจัดตั้ง "การไฟฟ้ากรุงเทพ" ดำเนินกิจการไฟฟ้าในพื้นที่นครหลวง
- ปี 2494 รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของกิจการไฟฟ้าที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงเปลี่ยนชื่อคณะกรรมการไฟฟ้า กำลังน้ำเป็น "คณะกรรมการพิจารณาสร้างไฟฟ้าทั่วราชอาณาจักร"
- ปี 2495 ประธานธนาคารโลกเดินทางมาพิจารณาการขอกู้เงินของรัฐบาลไทยและให้ความเห็นต่อ รัฐบาลว่าการแก้ปัญหาการขาดแคลนพลังงานมีความสำคัญอันดับหนึ่ง และควรให้อยู่ในความ รับผิดชอบขององค์การเดียว จึงนำมาสู่การจัดตั้ง "การพลังงานแห่งชาติ" ในปีถัดมา

ปี พ.ศ. 2496 – 2545 การเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่ปัจจุบัน

- ปี 2496 7 มกราคม 2496 เริ่มก่อตั้งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีสำนักงานชั่วคราวอยู่ที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาเมื่อต้นปี พ.ศ. 2497 ได้ย้ายสำนักงานไปอยู่ที่ศาลาลูกขุนในพระบรมมหาราชวัง
- ปี 2502-2514
- 13 กรกฎาคม 2502 ย้ายสำนักงานมาอยู่ที่ บ้านพิบูลธรรม เชียงสะพานกษัตริย์ศึก ยศเส จนถึงปัจจุบัน
 - 23 พฤษภาคม 2506 ย้ายไปสังกัด กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ โดย พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2506
 - 1 ตุลาคม 2514 ย้ายมาสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรีตามเดิม และเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานพลังงานแห่งชาติ"
- ปี 2522-2535
- 24 มีนาคม 2522 ย้ายไปสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน
 - 13 กุมภาพันธ์ 2535 เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน" สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน ตามประกาศพระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน พ.ศ.2535 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 9 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535
 - 4 เมษายน 2535 เปลี่ยนชื่อสังกัดเป็น "กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม"
- ปี 2545 3 ตุลาคม 2545 เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน" สังกัดกระทรวงพลังงานตามประกาศพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 โดยปรับปรุงปี พ.ศ. 2551 และปี พ.ศ. 2562

วิสัยทัศน์

"เป็นผู้นำด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในภูมิภาคเอเชียภายในปี พ.ศ. 2579"

To become a leader in alternative energy development and energy efficiency in Asia by 2036.

พันธกิจ

สร้างความยั่งยืนด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานของประเทศเพื่อให้เกิดการผลิตและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

To create sustainability of alternative energy and energy efficiency of the country, in order to boost efficiency and environmentally friendly of energy production and consumption

ค่านิยม

"WIN" คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

W (Work of excellence) = เป็นเลิศเรื่องงาน

I (Integration) = บูรณาการร่วมใจ

N (No corruption) = โปร่งใสซื่อสัตย์

ภารกิจของส่วนราชการ

ภารกิจภายใต้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีภารกิจของส่วนราชการ ดังนี้

1) ภารกิจของส่วนราชการเกี่ยวกับการส่งเสริม ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาการเลือกการใช้ พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสนองตอบ ความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

2) ภารกิจภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไข รับผิดชอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม และช่วยเหลือให้โรงงานควบคุม และอาคารควบคุมได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด พระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน พ.ศ. 2535 (ว่าด้วยพลังงานควบคุม) และที่แก้ไข พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (ว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของกรม) และที่แก้ไข

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

“ยุทธศาสตร์ชาติ” เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 โดยบัญญัติให้รัฐจัดให้ยุทธศาสตร์ ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2520-2579) มีการแบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ สำหรับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ในส่วนของกระทรวงพลังงาน ได้ร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมทางด้านพลังงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้จัดทำยุทธศาสตร์ฯ หลากหลายมิติ เพื่อให้สอดคล้องและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในกำหนด กลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง ในส่วนของกระทรวงพลังงาน โดยกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีบทบาทในการพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนในการพัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การจัดหาพลังงานเพียงพอต่อความต้องการ มีความมั่นคง และส่งเสริมการลงทุน

เป้าประสงค์ 1.1 มีพลังงานเพียงพอต่อความต้องการใช้ของประเทศ และมีโครงสร้างพื้นฐานและระบบการบริหารจัดการที่เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

กลยุทธ์ 1.1.1 เร่งจัดหาปิโตรเลียมทั้งบนบกและในทะเล อาทิ การเปิดให้สำรวจและผลิตปิโตรเลียมรอบใหม่ บริหารจัดการกับสัมปทานที่จะหมดอายุในอนาคต โดยคำนึงถึงความต้องการใช้อย่างต่อเนื่อง และแสวงหาแนวทางการผลิตปิโตรเลียมจากแหล่งที่ยังไม่มีความคุ้มค่าในปัจจุบัน

1.1.2 กระชับความร่วมมือเพื่อการซื้อ – ขาย พัฒนา และร่วมทุนโครงการพลังงานจากประเทศเพื่อนบ้านและต่างประเทศเพิ่มขึ้น

1.1.3 สนับสนุนการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดหาพลังงาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยการทำความเข้าใจกับเยาวชนและประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในพื้นที่พัฒนาโครงการ

1.1.4 ผลักดันการพัฒนาและส่งเสริมการลงทุน โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการที่เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานตามแผนพลังงานที่กำหนด ได้แก่ แผนพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย แผนบริหารจัดการน้ำมันเชื้อเพลิง และแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติ โดยคำนึงถึงการพึ่งพาตัวเองรายภาค และความเหมาะสมของต้นทุน

1.1.5 พัฒนาระบบรองรับสถานะฉุกเฉิน ป้องกันความเสี่ยงและแก้ไขการขาดแคลนพลังงานเพื่อความต่อเนื่องด้านพลังงาน รวมถึงระบบรองรับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภคแบบ Prosumer และรองรับความปลอดภัยทางไซเบอร์

เป้าประสงค์ 1.2 ส่งเสริมการลงทุนและอุตสาหกรรมพลังงานที่สร้างมูลค่าเพิ่ม

กลยุทธ์ 1.2.1 ปรับปรุงกฎระเบียบส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาคุณภาพมาตรฐานเชื้อเพลิงและมาตรฐานของโครงสร้างพื้นฐานในภูมิภาคอาเซียนให้มีความสอดคล้องกัน และสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อสนับสนุนการค้าและการลงทุนในกิจการพลังงาน กำหนดมาตรฐานคุณภาพของเชื้อเพลิง

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

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การกำกับดูแลกิจการพลังงานและราคาพลังงาน

เป้าประสงค์ 2.1 การผลิต การแปรรูป บรรจุ จำหน่าย และการขนส่งมีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ประชาชนได้ใช้พลังงานที่มีคุณภาพและปลอดภัย

กลยุทธ์ 2.1.1 วางมาตรการในการกำกับดูแลคุณภาพและความปลอดภัยของสถานประกอบการพลังงาน รวมทั้งวางมาตรการป้องกันการลักลอบและการใช้ผิดประเภท

2.1.2 ผลักดันและสนับสนุนการดำเนินงานด้าน ความมั่นคง ชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (SSHE) ของผู้ประกอบการด้วยการตรวจติดตามอย่างเป็นระบบและส่งเสริม การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของสถานประกอบกิจการด้านพลังงาน

2.1.3 สร้างระบบการบริหารจัดการอุบัติเหตุด้านพลังงาน

เป้าประสงค์ 2.2 ประชาชนเข้าถึงพลังงานในราคาที่เหมาะสม เป็นธรรมต่อทุกภาคส่วน และสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง และสอดคล้องกับการแข่งขัน

กลยุทธ์ 2.2.1 ปรับโครงสร้างราคาพลังงานให้สะท้อนต้นทุน โดยลดการอุดหนุน ในการรับซื้อพลังงานที่ก่อให้เกิดภาระต่อประชาชน และกำหนดหลักเกณฑ์การอุดหนุนเฉพาะกลุ่มที่ชัดเจน เท่าที่จำเป็น

2.2.2 บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นกลไกเพื่อลด ความผันผวนด้านราคาและช่วยสนับสนุนพลังงานทดแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสม

2.2.3 สร้างความตระหนักและความเข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับ โครงสร้างต้นทุนและโครงสร้างราคาพลังงาน

เป้าประสงค์ 2.3 ส่งเสริมการแข่งขันในกิจการพลังงาน

กลยุทธ์ 2.3.1 ส่งเสริมกิจการพลังงานเพื่อเพิ่มการแข่งขันภายใต้การกำกับให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด และคงไว้ซึ่งความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาพลังงานที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ 3.1 ประเทศใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ 3.1.1 ภาคบังคับ ได้แก่ การจัดการพลังงานในโรงงานและอาคาร ควบคุมมาตรการใช้เกณฑ์มาตรฐานในโรงงานและอาคาร และมาตรการใช้เกณฑ์มาตรฐานและติดฉลาก อุปกรณ์ การพัฒนากฎหมายและระเบียบให้เอื้อต่อการอนุรักษ์พลังงาน

3.1.2 ภาคความร่วมมือ ได้แก่ มาตรการสนับสนุนด้านการเงิน มาตรการ ส่งเสริม LED มาตรการอนุรักษ์พลังงานภาคขนส่ง และมาตรการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีอนุรักษ์พลังงาน

3.1.3 ภาคสนับสนุน ได้แก่ มาตรการพัฒนาบุคลากรด้านอนุรักษ์ พลังงานและมาตรการประชาสัมพันธ์สร้างปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน

เป้าประสงค์ 3.2 สัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนมากขึ้น

กลยุทธ์ 3.2.1 พัฒนาการใช้วัตถุดิบทางเลือกอื่นและพื้นที่ที่มีศักยภาพ รวมถึง เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความสามารถการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

3.2.2 พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตพลังงานทดแทน และเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องและพัฒนาระบบโครงข่ายไฟฟ้าและโครงสร้างพื้นฐาน กับระบบบริหารจัดการ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนาพลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

3.2.3 ส่งเสริมการลงทุน การลดต้นทุนการผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพ ธุรกิจอย่างเหมาะสม แก่ผู้ผลิต ผู้ใช้ทั้งในและต่างประเทศ

3.2.4 พัฒนากฎหมาย และผลักดันการแก้ไขกฎหมาย รวมทั้ง
กฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาพลังงานทดแทน

3.2.5 เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรโดยสร้างการมีส่วนร่วม
สร้างเครือข่าย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่กลุ่มเป้าหมาย

เป้าประสงค์ 3.3 ชุมชนมีการพึ่งพาตนเองในการพัฒนาพลังงานเพื่อสนองความต้องการ
ตามศักยภาพของพื้นที่

กลยุทธ์ 3.3.1 ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และผลิตพลังงานทดแทนในชุมชนและ
ภาคการเกษตรเพิ่มมากขึ้น ผ่านโครงการส่งเสริมชุมชนลงทุนพลังงานทดแทน ได้แก่ ต้นแบบการเรียนรู้
Biogas CBG และพลังงานทดแทนประเภทอื่นๆ ใช้กลไกของกองทุน

3.3.2 พัฒนาชุมชนหรือเมืองต้นแบบในการจัดการพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ 4.1 กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรภาครัฐระดับแนวหน้าสมรรถนะสูงตาม
มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ 4.1.1 ทบทวนบทบาท หน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัด
กระทรวงพลังงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับภาระงานในอนาคตโดยจัดทำ Code of Conduct เพื่อลด
ความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานและปรับโครงสร้างหน่วยงานให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

4.1.2 เสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร และบุคลากร ให้สอดคล้องกับ
ภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีความพร้อมในการสืบ
ทอดตำแหน่ง

เป้าประสงค์ 4.2 กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลและเครือข่ายองค์ความรู้
ด้านพลังงานของประเทศที่ได้รับความเชื่อถือ

กลยุทธ์ 4.2.1 พัฒนาขยายเนื้อหา รูปแบบและช่องทางการนำเสนอข้อมูลและ
องค์ความรู้ด้านพลังงานให้เหมาะสม ถูกต้อง แม่นยำ เป็นปัจจุบันทันสมัย เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับ
ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายทั้งภายในและภายนอกกระทรวงพลังงาน

4.2.2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ บุคลากร และเชื่อมโยงข้อมูล
เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และผลักดันให้มีการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ

4.2.3 พัฒนาระบบการเชื่อมโยง ติดต่อประสานงานจากส่วนกลางและ
ส่วนภูมิภาค ที่มีความทันสมัย และความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล

เป้าประสงค์ 4.3 กระทรวงพลังงานมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมี
ส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลยุทธ์ 4.3.1 สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างการมีส่วนร่วมของภาค
ประชาชน

4.3.2 ติดตามแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีความ
โปร่งใสในการปฏิบัติงาน

4.3.3 เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1: เพิ่มสัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

เป้าประสงค์ มีสัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น
- 2) สร้างกลไกการกำกับ สนับสนุน ให้ประเทศมีการพัฒนาด้านพลังงาน

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ตัวชี้วัด สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก ไม่น้อยกว่า 30 ของการใช้

พลังงานขั้นสุดท้าย ในปี พ.ศ.2579

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

เป้าประสงค์ มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างกลไกการกำกับ สนับสนุน ให้ประเทศมีการใช้พลังงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy Intensity : EI) ลดลงร้อยละ 30 ในปี พ.ศ.

2579

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาศักยภาพด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพด้านพลังงานทดแทน

และอนุรักษ์พลังงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- 1) บูรณาการการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
- 2) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทน

และอนุรักษ์พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

- 1) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ

องค์กร

- 2) พัฒนาศักยภาพด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

แผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



บทที่ 2

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 เหตุผลและความจำเป็น

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน ดังนั้น กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ในฐานะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำ “แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน ในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานให้มีความชัดเจน ให้เหมาะสมกับภาระงานในอนาคต และเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรและบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้ง มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นระยะเวลา 4 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2567 โดยได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บริหารจัดการ “ทุนมนุษย์” มุ่งเน้นให้ความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและประสานงานด้านต่างๆ เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กรและเพื่อสอดคล้องกับยุคสมัยในปัจจุบันและอนาคต จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา รักษา บุคลากรที่ดีและมีความสามารถไว้ และสามารถเติมเต็มตำแหน่งงานที่ว่างลงได้อย่างรวดเร็ว มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและครบในทุกสายงานและตำแหน่งงาน เน้นการให้ความสำคัญไปยังการพัฒนากลุ่มบุคลากรให้มีศักยภาพสูง เพื่อผลักดันบุคลากรให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญในองค์กร

และลดอัตราการลาออก และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของส่วนราชการในระยะยาว จึงต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) 5 มิติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความสำคัญของส่วนราชการแก่บุคลากร 5 ประการ ได้แก่

- 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร
- 2) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ
- 3) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร
- 4) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และ

สนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 5) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย

ทั้งนี้เพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.2 วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2567

1. เพื่อให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหาร และสามารถขับเคลื่อนองค์การไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของส่วนราชการ
2. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง
3. เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างบูรณาการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.3 ขั้นตอนการดำเนินงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การระดมความคิดเห็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
3. จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์

พลังงาน พ.ศ. 2564 -2567

4. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

2.4 แผนการดำเนินงาน

ตาราง 1 แสดงแผนการดำเนินงาน

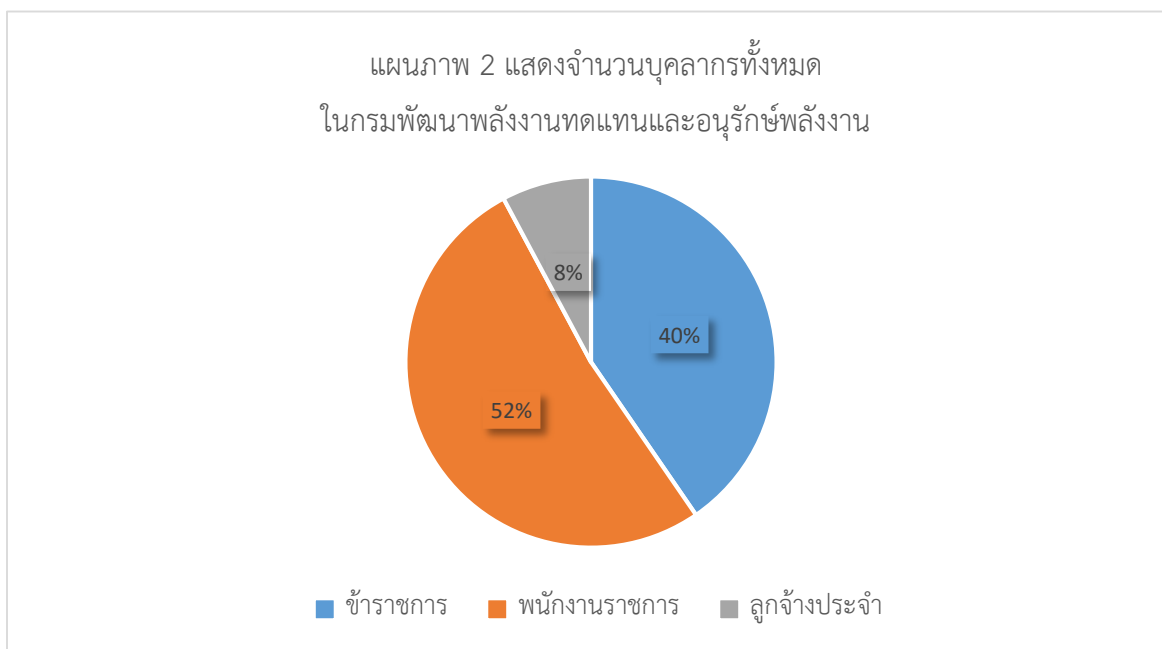
กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563							ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564								
	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
	63	63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64
1. การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล																
2. การระดมความคิดเห็นบุคลากรที่เกี่ยวข้อง																
3. จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2567																
4. นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป																
5. แจกเวียนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2567																
6. จัดทำโครงการทั้ง 6 แผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์																
7. ติดตาม ประเมินผลการจัดโครงการ																
8. สรุปผลการจัดโครงการ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ																

บทที่ 3

การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2563)

ปัจจุบันกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งประเภทบุคลากรออกเป็น 3 ประเภท มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,049 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 543 คน (ร้อยละ 51.763) รองลงมา เป็นข้าราชการ จำนวน 424 คน (ร้อยละ 40.419) และลูกจ้างประจำ จำนวน 82 คน (ร้อยละ 7.816)



ตาราง 2 แสดงอัตราส่วนบุคลากร

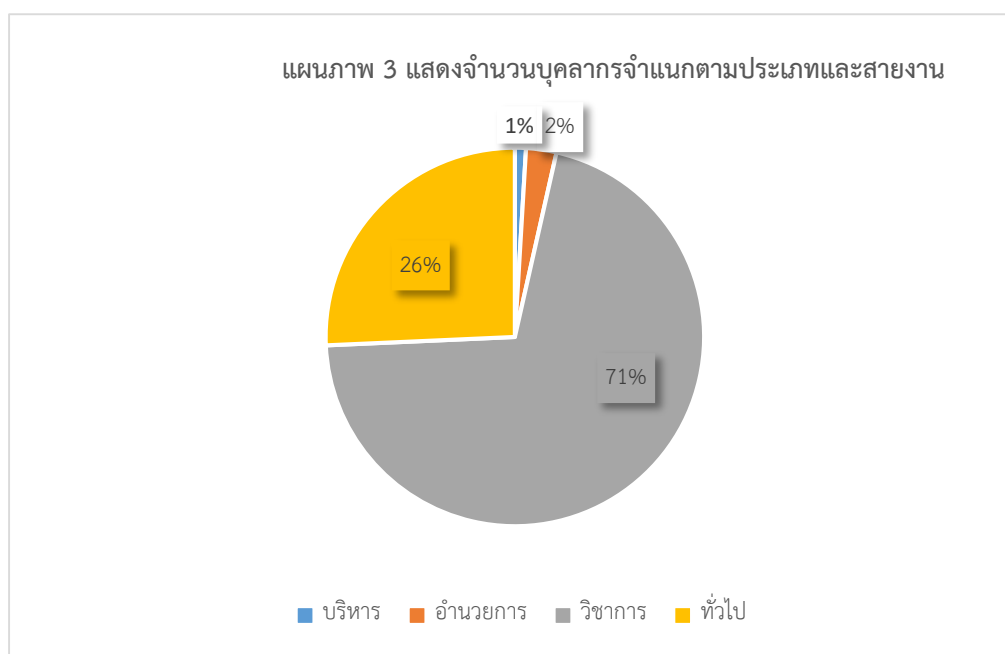
ประเภทบุคลากร	รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ ประเภท บริหาร	4	0.38
ข้าราชการ ประเภท อำนวยการ	11	1.04
ข้าราชการ ประเภท วิชาการ	300	28.59

ประเภทบุคลากร	รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ ประเภท ทั่วไป	109	10.39
พนักงานราชการ	543	51.76
ลูกจ้างประจำ	82	7.81
รวม	1,049	100

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (เฉพาะข้าราชการ) (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2563)

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน	ประเภทตำแหน่ง											รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป				
		ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปก/ ชก	ปก/ ชก/ ชพ	ชพ	ชช	ปง/ ชง	ชง	อว	จำนวน	ร้อยละ
1	นักบริหาร	3	1										4	0.94
2	ผู้อำนวยการ				9								9	2.12
3	ผู้อำนวยการเฉพาะ ด้าน				2								2	0.47
4	นักจัดการงานทั่วไป					19		3					22	5.19
5	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน					30		13					43	10.14
6	นักทรัพยากรบุคคล					7		7					14	3.30
7	นักประชาสัมพันธ์					3		1					4	0.94
8	นักวิชาการพลังงาน					6		1					7	1.65
9	นักวิชาการเงินและ บัญชี					4		2					6	1.42
10	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน						1	1					2	0.47
11	นักวิชาการพัสดุ					2		2					4	0.94
12	นักวิทยาศาสตร์					17	11	12	2				42	9.90
13	นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม					1		1					2	0.47
14	นักธรณีวิทยา						2						2	0.47
15	นิติกร					5		3					8	1.89
16	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์					5		3					8	1.89
17	สถาปนิก						1						1	0.24

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสาย งาน	ประเภทตำแหน่ง											รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป				
		ต้น	สูง	ต้น	สูง	ปก/ ชก	ปก/ ชก/ ชพ	ชพ	ชช	ปง/ ชง	ชง	อว	จำนวน	ร้อยละ
18	วิศวกร					58	12	21	3				94	22.17
19	วิศวกรเครื่องกล					2	10	1					13	3.06
20	วิศวกรไฟฟ้า					2	7						9	2.12
21	วิศวกรโยธา					6	7	4					17	4.01
22	เศรษฐกร							2					2	0.47
23	เจ้าพนักงานธุรการ									24	3		27	6.37
24	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี									7		1	8	1.89
25	เจ้าพนักงานพัสดุ									2			2	0.47
26	เจ้าพนักงานสถิติ									2			2	0.47
27	นายช่างเทคนิค									34		35	69	16.27
28	เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์									1			1	0.24
	รวม	3	1	0	11	167	51	77	5	70	3	36	424	100

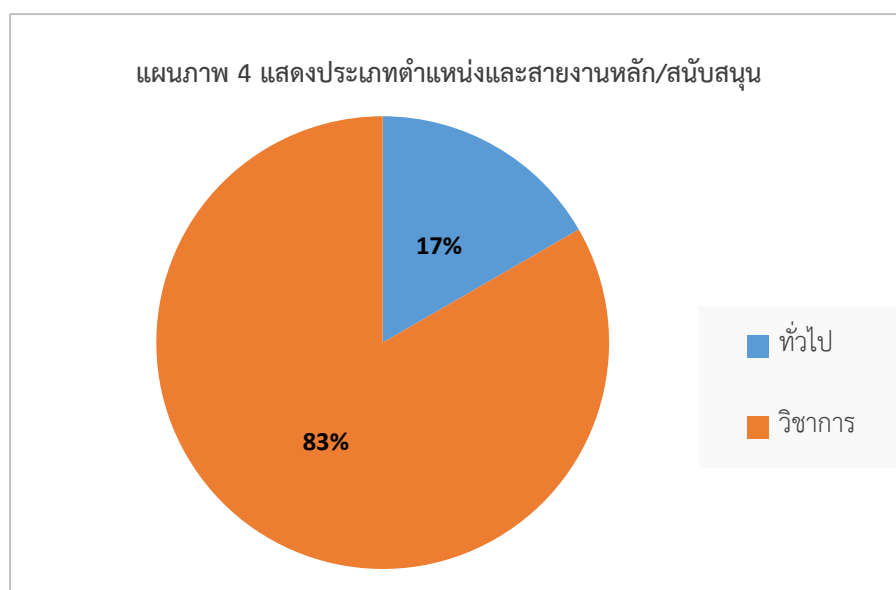


ตาราง 4 ประเภทตำแหน่งและสายงานหลัก/สนับสนุน (เฉพาะข้าราชการ)

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง		สายงาน	
		ทั่วไป	วิชาการ	หลัก	สนับสนุน
1	นักบริหาร*				
2	ผู้อำนวยการ*				
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน*				
4	วิศวกร		✓	✓	
5	วิศวกรไฟฟ้า		✓	✓	
6	วิศวกรเครื่องกล		✓	✓	
7	วิศวกรโยธา		✓	✓	
8	นักวิทยาศาสตร์		✓	✓	
9	นักจัดการงานทั่วไป		✓		✓
10	นักทรัพยากรบุคคล		✓		✓
11	นักธรณีวิทยา		✓		✓
12	นักประชาสัมพันธ์		✓		✓
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		✓		✓
14	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		✓		✓
15	นักวิชาการเงินและบัญชี		✓		✓
16	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		✓		✓
17	นักวิชาการพัสดุ		✓		✓
18	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม		✓		✓
19	นักวิชาการพลังงาน		✓		✓
20	นิติกร		✓		✓
21	เศรษฐกร		✓		✓
22	สถาปนิก		✓		✓
23	นายช่างเทคนิค	✓		✓	
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	✓			✓
25	เจ้าพนักงานธุรการ	✓			✓
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	✓			✓

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง		สายงาน	
		ทั่วไป	วิชาการ	หลัก	สนับสนุน
27	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	✓			✓
28	เจ้าพนักงานสถิติ	✓			✓
	รวม	7	19	6	20

* การแบ่งสายงานดังกล่าวข้างต้น เป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2562 สำหรับตำแหน่งสายงานนักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน เป็นสายงานของตำแหน่งในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



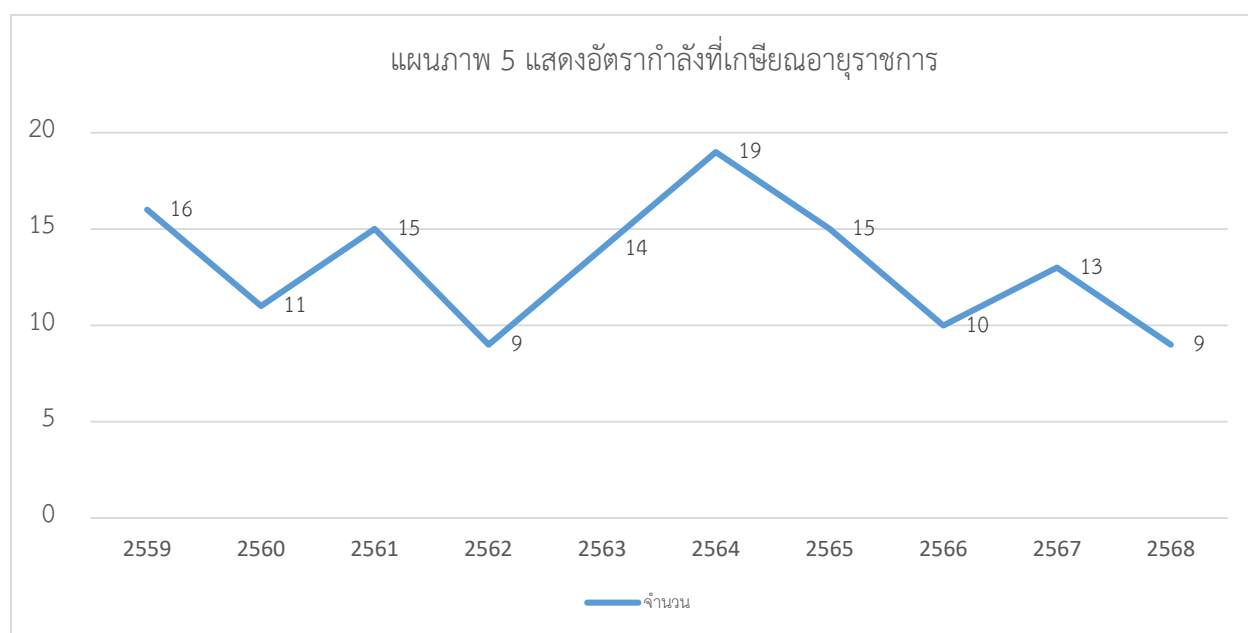
ตาราง 5 แสดงอัตราการเกษียณอายุราชการ (เฉพาะข้าราชการ) (ย้อนหลัง 5 ปี)

ปีงบประมาณ	จำนวน	ร้อยละของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
พ.ศ. 2559*	16	3.76
พ.ศ. 2560	11	2.60
พ.ศ. 2561	15	3.54
พ.ศ. 2562	9	2.12
พ.ศ. 2563	14	3.30

*หมายเหตุ - ปี พ.ศ. 2559 มีจำนวนข้าราชการ จำนวน 425 คน

ตาราง 6 แสดงอัตราการเกษียณอายุราชการ (เฉพาะข้าราชการ แนวโน้มอนาคต 5 ปี) ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2563

ปีงบประมาณ	จำนวน	ร้อยละของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
พ.ศ. 2564	19	4.47
พ.ศ. 2565	15	3.54
พ.ศ. 2566	10	2.36
พ.ศ. 2567	13	3.07
พ.ศ. 2568	9	2.12



จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พิจารณาแนวโน้มอัตรากำลังของส่วนราชการได้ ดังนี้

1. วิเคราะห์แนวโน้มอัตราส่วนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

จากข้อมูลตาราง 2-4 อัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 424 อัตรา (รายละเอียดตามแผนภาพ 2) มากที่สุดเป็นข้าราชการประเภทวิชาการจำนวน 300 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28.59 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (รายละเอียดตามแผนภาพ 3) มีตำแหน่งสายงานหลัก จำนวน 6 ตำแหน่ง ได้แก่ วิศวกร วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า วิศวกร

เครื่องกล นักวิทยาศาสตร์ และนายช่างเทคนิค (รายละเอียดตามแผนภาพ 4) ตำแหน่งที่มีบุคลากรมากที่สุด คือ วิศวกร จำนวน 94 อัตรา รองลงมา คือ ตำแหน่งนายช่างเทคนิค จำนวน 69 อัตรา ตำแหน่งที่มีน้อยที่สุด จำนวน ตำแหน่งละ 1 อัตรา ได้แก่ สถาปนิก และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์

สำหรับตำแหน่งนายช่างเทคนิค ได้รับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งวิศวกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 20 อัตรา และนักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 5 อัตรา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ ที่ นร 1008.3.2 /2 ลงวันที่ 8 มกราคม 2563 เรื่อง การขอยกเว้นหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

2. วิเคราะห์อัตราการเกษียณอายุ

จากข้อมูลตามตาราง 5 และ 6 พบว่าสถิติย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) ในปีงบประมาณ พ.ศ 2559 มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน 16 คน และแนวโน้มในอนาคต 5 ปี (พ.ศ 2564 - 2568) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีผู้เกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน 19 คน (รายละเอียดตามแผนภาพ 5)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ พ.ศ 2562 - 2565 มีแนวทางสำหรับตำแหน่งว่างประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 95 และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ 5

3.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยพิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย 7S model ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Value)

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ระบบ (System)</p> <p>1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก</p>	<p>ระบบ (System)</p> <p>1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>2. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต</p> <p>3. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>5. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่นๆ</p>	<p>2. ขาดการเชื่อมโยงประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน</p> <p>3. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>4. ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management)</p> <p>5. ขาดเครื่องมือในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน</p> <p>6. ขาดระบบพี่เลี้ยงที่ดี (Mentoring System)</p> <p>7. ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น</p> <p>8. ขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังที่ยืดหยุ่นและเหมาะสม</p> <p>9. ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ</p> <p>10. ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง</p> <p>11. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ</p> <p>12. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและไม่เป็นมาตรฐาน</p> <p>13. ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประเมินผลงาน</p>

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>โครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน 2. มีการมอบอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว 	<p>โครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแบ่งพื้นที่การทำงานในต่างจังหวัด ยังไม่ได้กำหนดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค 2. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายลำดับชั้น
<p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 	<p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีแผนยุทธศาสตร์และนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 2. ไม่มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นรูปธรรม 4. ยังไม่มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) 5. ยังไม่มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนต่างๆ
<p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ 2. บุคลากรมีความรักและผูกพันในองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 	<p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap) 2. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง 3. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
<p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ 2. บุคลากรมีความรักและผูกพันกับองค์กร 	<p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
สไตล์ (Style) 1. มีระบบการทำงานเป็นทีม 2. ผู้นำมุ่งเน้นขับเคลื่อนส่วนราชการตามวิสัยทัศน์	สไตล์ (Style) 1. ขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย
ค่านิยมร่วม (Shared Values) 1. มีการกำหนดค่านิยมองค์การ เพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร 2. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในความเป็น พพ.	ค่านิยมร่วม (Shared Values) 1. ขาดความเป็นอัตลักษณ์ 2. บุคลากรรับรู้ค่านิยมองค์การ แต่ยังไม่เกิดการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (โอกาส : Opportunities/ข้อจำกัด หรือ อุปสรรค Threats)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis ประกอบด้วย 1) การเมือง (Political Component) 2) เศรษฐกิจ (Economic Component) 3) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4) เทคโนโลยี (Technological Component) โดยมีผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส - อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
การเมือง (Political Component) 1. นโยบายของรัฐบาล ระบบราชการ 4.0	การเมือง (Political Component) 1. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง 2. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ
เศรษฐกิจ (Economic Component) 1. นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของรัฐบาลและการก้าวสู่ประชาคมโลก	เศรษฐกิจ (Economic Component) 1. ภาวะตกงาน 2. ภาวะสมองไหล

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 1. ความนิยมในการเข้ารับราชการ	สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
เทคโนโลยี (Technological Component) 1. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	เทคโนโลยี (Technological Component) 1. ภัยคุกคามทางสารสนเทศ

3.3 วิเคราะห์ความต้องการ/ความคาดหวังของงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้พิจารณาความต้องการ/ความคาดหวังของงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

ตาราง 9 แสดงผลความต้องการ/ความคาดหวังของงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ความคาดหวังของงาน
การบริหารอัตรากำลัง	1. การวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงาน 2. การพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังคืนกรณีทดแทนการเกษียณอายุ
การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	1. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก 2. การพัฒนาระบบสรรหาคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตามยุทธศาสตร์ส่วนราชการ
การพัฒนาบุคลากร	1. การกำหนดแผนงานและแผนการอบรม 2. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3. การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีความโดดเด่นกว่าหน่วยงานอื่น

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ความต้องการ/ความคาดหวังของงาน
	4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 5. การจัดทำแผนความก้าวหน้าและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีหรือระบบมาใช้ 2. การกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะ (Competency) ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน 3. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล 4. การกำหนดนโยบาย/แนวทางในการใช้งานระบบประเมินผลการปฏิบัติงานออนไลน์ให้มีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ
ความก้าวหน้าในสายงาน	1. การกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน
การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1. การใช้เงินสวัสดิการของสมาชิก 2. การบริการสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ห้องพยาบาล จุดบริการน้ำดื่ม

บทที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

4.1 รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

ตาราง 10 แสดงรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key performance Indicator)	ค่าเป้าหมาย (Target)	แผนงาน/โครงการ (Action Plan)	ระยะเวลา ดำเนินการ (Time Frame)
1. การพัฒนาระบบการวางแผนและอัตรากำลัง (workforce planning)	การวางแผนและการบริหารอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จของการวางแผนและการบริหารอัตรากำลัง	ระดับที่ 1 มีการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการวิเคราะห์และการบริหาร ระดับที่ 2 มีแนวทางการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการ ระดับที่ 3 มีการนำแนวทางการวิเคราะห์และบริหารอัตรากำลังไปปฏิบัติ ระดับที่ 4 มีการติดตามและประเมินผล ระดับที่ 5 มีการสรุปผลและรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบการวางแผนและอัตรากำลังต่อไป	1. แผนโครงสร้างและอัตรากำลัง 2. แผนสรรหาบุคลากร	ก.ค. 63 - ก.ค. 64 ก.ค. 63 - ก.ค. 64

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key performance Indicator)	ค่าเป้าหมาย (Target)	แผนงาน/โครงการ (Action Plan)	ระยะเวลา ดำเนินการ (Time Frame)
2.การสร้างเสริมศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร	การเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ตามพันธกิจหลัก	ระดับความสำเร็จของ การเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะบุคลากร	ระดับที่ 1 มีการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ระดับที่ 2 มีแผนสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระดับที่ 3 มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น ระดับที่ 4 มีการติดตามและ ประเมินผลศักยภาพและ สมรรถนะบุคลากร ระดับที่ 5 มีการสรุปผลและ รายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงระบบ การสร้างเสริมศักยภาพและ สมรรถนะบุคลากรต่อไป	1. แผนสร้างเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (career path) 2. แผนพัฒนาบุคลากร	ก.ค. 63 - ก.ค. 64 ต.ค. 63 - ก.ค. 64
3. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ บุคลากร (Work - Life Balance)	จัดปัจจัยที่เอื้อให้ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีและมี ประสิทธิภาพ	1.ระดับความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงาน 2. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น	ผลสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	แผนสร้างความผูกพันและ ความผูกพันของบุคลากร	ต.ค 63 - มิ.ย 64

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (Key performance Indicator)	ค่าเป้าหมาย (Target)	แผนงาน/โครงการ (Action Plan)	ระยะเวลา ดำเนินการ (Time Frame)
4. การสร้างเครือข่าย สำหรับการปฏิบัติงาน (Networking)	เพื่อส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือในการขับเคลื่อน การดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมโครงการ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วม โครงการ	โครงการสร้างเครือข่าย บุคลากรภายในและภายนอก ของส่วนราชการ	ต.ค 63 – ก.ค. 64

4.2 แผนงาน/โครงการเพื่อรองรับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567

1. แผนโครงสร้างและอัตรากำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1 การพัฒนาระบบการวางแผนและอัตรากำลัง (Workforce planning)

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ตาราง 11 แสดงรายละเอียดแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64			64
1	จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	ได้จัดตั้งคณะกรรมการฯ ตามคำสั่ง พพ. ที่ 32/2563 ลงวันที่ 17 ก.พ. 2563 แล้ว
2	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล องค์กรความรู้ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
3	สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและแนวทางในการวางแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง																		
4	จัดทำร่างแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง																		
5	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อนำเสนอร่างแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง																		
6	ปรับปรุงร่างแผนโครงสร้างและอัตรากำลังตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ																		

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64				
7	นำเสนอร่างแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้คณะทำงานให้ความเห็นชอบ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม		
8	นำเสนอร่างแผนโครงสร้างและอัตรากำลังต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ความเห็นชอบและนำไปประกาศใช้																			
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง																			
10	สรุปผลการจัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง เสนอหัวหน้าส่วนราชการ																			

2. แผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1 การพัฒนาระบบการวางแผนและอัตรากำลัง (Workforce planning)

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อสามารถสรรหาบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน

ตาราง 12 แสดงรายละเอียดแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64			64
1	จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	ได้จัดตั้งคณะทำงานฯ ตามคำสั่ง พพ. ที่ 32/2563 ลงวันที่ 17 ก.พ. 2563 แล้ว
2	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล องค์กรความรู้ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
3	สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและแนวทางในการวางแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร																		
4	จัดทำร่างแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร																		
5	จัดประชุมคณะทำงานเพื่อนำเสนอร่างแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากร																		
6	ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรตามมติที่ประชุมคณะทำงาน																		

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64			
7	นำเสนอร่างแผนพัฒนาระบบสรุทห บุคลากร (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้ คณะทำงานให้ความเห็นชอบ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	
8	นำเสนอร่างแผนพัฒนาระบบสรุทห บุคลากรต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ความเห็นชอบและนำไป ประกาศใช้																		
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำ แผนพัฒนาระบบสรุทหบุคลากร																		
10	สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนาระบบ สรุทหบุคลากร เสนอหัวหน้า ส่วนราชการ																		

3. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 2 การสร้างเสริมศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

วัตถุประสงค์ : เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถก้าวหน้าในสายงานอย่างเหมาะสม

ตาราง 13 แสดงรายละเอียดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564													ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64		
1	จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	ได้จัดตั้งคณะกรรมการฯ ตามคำสั่ง พพ. ที่ 32/2563 ลงวันที่ 17 ก.พ. 2563 แล้ว
2	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล องค์กรความรู้ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
3	สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ																		
4	จัดทำร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ																		
5	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อนำเสนอร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ																		
6	ปรับปรุงร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ																		

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64			
7	นำเสนอร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้คณะทำงานให้ความเห็นชอบ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	
8	นำเสนอร่างแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อให้ความเห็นชอบและนำไปประกาศใช้																		
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ																		
10	สรุปผลการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ																		

4. แผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 2 การสร้างเสริมศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพ และสนับสนุนให้ส่วนราชการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน

ตาราง 14 แสดงรายละเอียดแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64		
1	จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล																กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม	ได้จัดตั้งคณะกรรมการฯ ตามคำสั่ง พพ. ที่ 32/2563 ลงวันที่ 17 ก.พ. 2563 แล้ว
2	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง																	
3	สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร																	
4	จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร																	
5	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อนำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร																	
6	ปรับปรุงร่างแผนพัฒนาบุคลากรตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ																	
7	นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากร (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ																	

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64				
8	นำเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรต่อ หัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้ความ เห็นชอบและนำไปประกาศใช้																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม		
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำ แผนโครงสร้างและอัตรากำลัง																			
10	สรุปผลการจัดทำแผนโครงสร้างและ อัตรากำลัง เสนอหัวหน้าส่วน ราชการ																			

5. แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Work - Life Balance)

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ : ระดับความผูกพันของบุคลากรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 80 ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับกำลังคนคุณภาพ

ตาราง 15 แสดงรายละเอียดแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64			64
1	จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	ได้จัดตั้งคณะกรรมการฯ ตามคำสั่ง พพ. ที่ 32/2563 ลงวันที่ 17 ก.พ. 2563 แล้ว
2	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง																		
3	สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังและแนวทางในการวางแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร																		
4	จัดทำร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร																		
5	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อนำเสนอร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร																		
6	ปรับปรุงร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ																		

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ		
		ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
		63	63	63	63	63	63	64	64	64	64	64	64	64	64	64			64	
7	นำเสนอร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร (ฉบับปรับปรุง) เพื่อให้คณะทำงานให้ความเห็นชอบ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม		
8	นำเสนอร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้ความเห็นชอบและนำไปประกาศใช้																			
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร																			
10	สรุปผลการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร เสนอหัวหน้าส่วนราชการ																			

6. โครงการสร้างเครือข่ายบุคลากรภายในและภายนอกของส่วนราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ : 4 การสร้างเครือข่ายสำหรับการปฏิบัติงาน (Networking)

ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการ : ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือภายในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรภายในส่วนราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจของส่วนราชการ สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 16 แสดงรายละเอียดโครงการสร้างเครือข่ายบุคลากรภายในและภายนอกของส่วนราชการ

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินโครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64			
1	ศึกษาและรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำโครงการ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	
2	จัดทำคำขอขบประมาณการใช้จ่าย																		
3	เสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อขออนุมัติการจัดโครงการสร้างเครือข่ายบุคลากรภายในและภายนอกของส่วนราชการ																		
4	ดำเนินการประสานวิทยากรและสถานที่																		
5	จัดโครงการ/กิจกรรม																		
6	ประเมิน/สรุปผลการจัดโครงการ																		
7	นำเสนอผลการจัดโครงการต่อหัวหน้าส่วนราชการ																		
9	ติดตามและประเมินผลการจัดทำโครงการสร้างเครือข่ายบุคลากรภายในและภายนอกของส่วนราชการ																		

ลำดับ	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563			ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564												ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ	
		ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63	ต.ค. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	ก.พ. 64	มี.ค. 64	เม.ย. 64	พ.ค. 64	มิ.ย. 64	ก.ค. 64	ส.ค. 64	ก.ย. 64			
10	สรุปผลการจัดทำโครงการสร้าง เครือข่ายบุคลากรภายในและ ภายนอกของส่วนราชการ เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ																	กลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขานุการกรม	