

สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน  
Office of the Energy Regulatory Commission



แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

## แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงาน กกพ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงาน ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานในระยะ ๕ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ผลสำเร็จการดำเนินงานที่ผ่านมา ตลอดจนแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายพลังงาน และนโยบายอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานของสำนักงาน กกพ. ประกอบกับสถานการณ์และบริบทต่างๆ ที่กระทบต่อการบริหารงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารภาครัฐ นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือความคาดหวังของผู้บริหาร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ และแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงานของสำนักงาน กกพ. ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กกพ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๙๐) เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กกพ. เพื่อให้มีระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงานของสำนักงาน กกพ. ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงานของสำนักงาน กพพ. ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์สำนักงาน กพพ. "กำกับกิจการพลังงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมการแข่งขันให้เหมาะสมเป็นธรรม"					
พันธกิจสำนักงาน กพพ.	พัฒนาองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการกำกับกิจการพลังงานให้สูงขึ้น				
แผนกำกับกิจการพลังงานฯ ระยะ 5 (ปี 66-70) และแผนดำเนินการ ปี 66	<b>วัตถุประสงค์ที่ 5 การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และได้มาตรฐานสากล</b> - องค์กรมีคะแนนผลประเมิน ITA นากวาร์ร้อยละ 95 (AA) ภายในปี 2568 - พัฒนาองค์กรสู่มาตรฐาน ISO 37001 - พัฒนามูลค่าการให้ที่มีขีดความสามารถในการเรียนรู้จัดการใหม่บรรลุเป้าหมายองค์กร				
<b>HR Scorecard</b>	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)	มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance)
<b>แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570</b>					
<b>วิสัยทัศน์ HR "บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"</b>					
<b>พันธกิจ HR</b>	1) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนางานกำกับกิจการพลังงาน 2) พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงาน กพพ. 3) สร้างและคัดเลือกบุคลากรที่เก่งและดี 4) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ 5) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร				
<b>วัตถุประสงค์ที่ 1</b>	<b>วัตถุประสงค์ที่ 2</b>	<b>วัตถุประสงค์ที่ 3</b>	<b>วัตถุประสงค์ที่ 4</b>	<b>วัตถุประสงค์ที่ 5</b>	
พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดึงดูดและพัฒนามูลค่าการให้ที่มีศักยภาพสูง	การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลาย (Multi-Skill) เพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจพลังงานใหม่	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข	
<b>แนวทางการดำเนินงาน</b> 1) จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2) ปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องสถานการณ์ 3) ปรับปรุง Career Path 4) ปรับปรุง Succession Plan 5) โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6) การดำเนินการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) 7) โครงการ Talent Management	<b>แนวทางการดำเนินงาน</b> 1) ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง 2) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร 3) การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3.1) ปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการทำงานแบบไฮบริด 3.2) e-Learning 3.3) KM 3.4) IDP 4) พัฒนาระบบการประเมินผล 5) ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	<b>แนวทางการดำเนินงาน</b> 1) จัดทำแผนพัฒนามูลค่าการประจำปี 2) โครงการ Individual Development Plan 3) พัฒนามูลค่าการตามแผนพัฒนามูลค่าการรายบุคคล (Competency Based Individual Development Plan) 4) โครงการ Secondment Program 5) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ 6) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ	<b>แนวทางการดำเนินงาน</b> 1) พัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA 2) พัฒนางองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการฉ้อโกง ISO 37001 3) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	<b>แนวทางการดำเนินงาน</b> 1) โครงการ Engagement 2) จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี 3) ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	

## แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
๑.๑ แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี มีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน กกพ.	(๑) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการดำเนินงานตามแผน	๑) จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	HR plan
		๒) การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	HR plan
๑.๒ ทบทวนสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	(๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนและปรับปรุงสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	๓) ปรับปรุงสมรรถนะ	Corporate plan
		๔) ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ	Corporate plan
		๕) ปรับปรุงแผนการสืบทอดตำแหน่ง	Corporate plan
	(๒) จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖) โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒ กิจกรรม	HR plan
๑.๓ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจนเป็นธรรมและเหมาะสม	(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	๗) จัดทำแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	HR plan

วัตถุประสงค์ที่ ๒ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง (Workforce Planning) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและทบทวนกรอบอัตรากำลัง	๘) ทบทวนกรอบอัตรากำลัง	Corporate plan
๒.๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	(๑) ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผน $\geq ๙๐\%$	๙) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	HR plan
	(๒) ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้ง ภายในเวลาที่กำหนด ไม่เกิน ๙๐ วัน		

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
	(๓) ระดับความสำเร็จการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน กรณี Fast track	๑๐) การจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน กรณี Fast track	HR plan
๒.๓ มีระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	(๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล	๑๑) ปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการทำงานแบบไฮบริด	Corporate plan
		๑๒) ระบบพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	HR plan

**วัตถุประสงค์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลาย (Multi-Skill) เพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจพลังงานใหม่**  
สอดคล้องกับมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programed Effectiveness)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการเรียนรู้จัดการให้บรรลุเป้าหมายองค์กร	(๑) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๑๓) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	HR plan
	(๒) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	๑๔) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	Corporate plan
	(๓) ระดับความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Competency Based Individual Development Plan)	๑๕) พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Competency Based Individual Development Plan)	Corporate plan
	(๔) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนพนักงานไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	๑๖) โครงการแลกเปลี่ยนพนักงานไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	Corporate plan
	(๕) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	๑๗) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	Corporate plan
	(๖) ระดับความสำเร็จการดำเนินการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ	๑๘) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	HR plan
	(๗) บุคลากรเป้าหมายได้รับการอบรมและเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรได้ ร้อยละ ๑๐๐ ทุกปี	๑๙) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	Corporate plan

**วัตถุประสงค์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส**

สอดคล้องกับมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
๔.๑ องค์กรมีคะแนนผลประเมิน ITA ร้อยละ ๘๕ (AA) ภายในปี ๒๕๖๘ และพัฒนา องค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับ สินบน ISO ๓๗๐๐๑ ในปี ๒๕๖๖	(๑) คะแนนผลประเมิน ITA ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่า ระดับ AA	๒๐) พัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใสและมี ธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA	Corporate plan
	(๒) พัฒนางค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับ สินบน ISO ๓๗๐๐๑ และยื่นรับการรับรอง ISO ๓๗๐๐๑ ในปี ๒๕๖๖	๒๑) พัฒนางค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับ สินบน ISO ๓๗๐๐๑	
๔.๒ บุคลากรมีความโปร่งใสตามหลัก ธรรมาภิบาล	(๑) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	๒๒) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ๒ เรื่อง	Corporate plan

**วัตถุประสงค์ที่ ๕ การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข**

สอดคล้องกับมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ความสอดคล้อง
๕.๑ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance) อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	(๑) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ร้อยละ ๘๐	๒๓) โครงการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร (Engagement)	Corporate plan
	(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้าง ความผูกพัน ประจำปี	๒๔) จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	HR plan
	(๓) ระดับความสำเร็จการในการดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	๒๕) การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	HR plan