

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 และสำนักงาน กกพ. เห็นชอบแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กกพ. เพื่อให้มีระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงานของสำนักงาน กกพ. ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้อย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ

ภาพแสดงความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการการกำกับกิจการพลังงานของสำนักงาน กกฟ.
 ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์สำนักงาน กกฟ.
 "กำกับกิจการพลังงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และส่งเสริมการแข่งขันให้เหมาะสมเป็นธรรม"

พันธกิจสำนักงาน กกฟ	พัฒนาองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการกำกับกิจการพลังงานให้สูงขึ้น				
แผนกำกับกิจการพลังงานฯ ระยะ ๕ (ปี ๖๖-๗๐) และแผนดำเนินการ ปี ๖๖	วัตถุประสงค์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล และได้มาตรฐานสากล - องค์กรมีคะแนนผลประเมิน ITA มากว่าร้อยละ ๙๕ (AA) ภายในปี ๒๕๖๘ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเรียนรู้จัดการให้บรรลุเป้าหมายองค์กร - พัฒนางค์กรสู่มาตรฐาน ISO ๓๗๐๐๑				
HR Scorecard	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับคิสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance)

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ HR "บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"

พันธกิจ HR	๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนางานกำกับกิจการพลังงาน ๒) พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงาน กกฟ. ๓) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เก่งและดี ๔) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ ๕) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
------------	---

วัตถุประสงค์ที่ ๑	วัตถุประสงค์ที่ ๒	วัตถุประสงค์ที่ ๓	วัตถุประสงค์ที่ ๔	วัตถุประสงค์ที่ ๕
พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลาย (Multi-Skill) เพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจพลังงานใหม่	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข
แนวทางการดำเนินงาน ๑) จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒) ปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องสถานการณ์ ๓) ปรับปรุง Career Path* ๔) ปรับปรุง Succession Plan* ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๖) การดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ๗) โครงการ Talent Management	แนวทางการดำเนินงาน ๑) ทบทวนโครงสร้างและกรอบอัตราค่าจ้าง* ๒) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ๓) การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓.๑) ปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับการทำงานแบบไฮบริด* ๓.๒) e-Learning ๓.๓) KM* ๓.๔) IDP ๔) พัฒนาระบบการประเมินผล ๕) ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ	แนวทางการดำเนินงาน ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒) โครงการ Individual Development Plan* ๓) พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร (Competency Based Individual Development Plan)* ๔) โครงการ Secondment Program* ๕) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ* ๖) โครงการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ	แนวทางการดำเนินงาน ๑) พัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA* ๒) พัฒนาระบบการเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO ๓๗๐๐๑* ๓) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	แนวทางการดำเนินงาน ๑) โครงการ Engagement* ๒) จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี ๓) ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี

วิสัยทัศน์

"บุคลากรเป็นคนดี มีความเชี่ยวชาญ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง"

พันธกิจ

- (๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนางานกำกับกิจการพลังงาน
- (๒) พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงาน กกฟ.
- (๓) สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เก่งและดี
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ
- (๕) เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
๑.๑ แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี มีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน กกพ.	๑) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการดำเนินงานตามแผน	๑) จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	HR plan
		๒) การดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
๑.๒ ทบทวนสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	๑) ระดับความสำเร็จในการทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะ	๓) ทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	HR plan
๑.๓ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความชัดเจน เป็นธรรมและเหมาะสม	๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	๔) ดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ของพนักงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan

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

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานและอัตรากำลัง (Workforce Planning) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและทบทวนกรอบอัตรากำลัง	๕) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและทบทวนกรอบอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑ - ๒	งานตามนโยบาย
๒.๒ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	๑) ร้อยละของการสรรหาบุคลากรได้ตามแผน $\geq ๙๐\%$ โดยระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหาและคัดเลือกต่อครั้งภายในเวลาที่กำหนด ไม่เกิน ๙๐ วัน	๖) พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไปตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
	๒) ระดับความสำเร็จการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงานกรณี Fast track	๗) การจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน กรณี Fast track	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	HR plan
๒.๓ ปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล	๘) ปรับปรุงกระบวนการและระบบการบริหารบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	๙ ล้านบาท	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	Corporate plan

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

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการเรียนรู้ จัดการให้บรรลุเป้าหมายองค์กร	๑) ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	๙) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไตรมาสที่ ๑	HR plan
	๒) ระดับความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐) พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี บุคลากรเป้าหมายได้รับการอบรมร้อยละ ๑๐๐	๑๓.๖ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	Corporate plan

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
	(๓) ระดับความสำเร็จการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	๑๑) ให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	๕ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
	(๔) ระดับความสำเร็จการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ	๑๒) ให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	๒ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
	(๕) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนพนักงานไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	๑๓) แลกเปลี่ยนพนักงานไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	๑ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
	๖) ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในระบบ e-learning	๑๔) จัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในระบบ e-learning	๒ ล้านบาท	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	Corporate plan

วัตถุประสงค์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

สอดคล้องกับมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
๔.๑ องค์กรมีคะแนนผลประเมิน ITA ร้อยละ ๙๕ (AA) ภายในปี ๒๕๖๘ และพัฒนาองค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO ๓๗๐๐๑ ในปี ๒๕๖๗	(๑) คะแนนผลประเมิน ITA ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่า ๙๓ คะแนน	๑๕) พัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA	๑ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	Corporate plan
	(๒) พัฒนาองค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO ๓๗๐๐๑ และยื่นรักษาระบบ ISO ๓๗๐๐๑ ในปี ๒๕๖๗	๑๖) พัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO ๓๗๐๐๑	๓ ล้านบาท	ตลอดปีงบประมาณ	Corporate plan
๔.๒ บุคลากรมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	(๑) ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	๑๗) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ๒ เรื่อง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	Corporate plan

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

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ความสอดคล้อง
๕.๑ บุคลากรมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance) อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	(๑) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๘) สสำรวจความผูกพันในองค์กรของบุคลากร (Engagement)	๐.๘ ล้านบาท	ไตรมาสที่ ๓ - ๔	Corporate plan
	(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	๑๙) จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	ไม่ใช่งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan
	(๓) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	๒๐) การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	ไม่ใช่งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ	HR plan