



กรมพัฒนาพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน
กระทรวงพลังงาน

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน
(พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)



คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ เป็นการประยุกต์ใช้แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีเอกภาพ ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ทักษะการบริหาร รวมถึงความรู้และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน แผนบูรณาการพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP) แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) รวมถึงแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP) ให้ผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สำหรับแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบด้าน บูรณาการการพัฒนาบุคลากรระหว่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านพลังงานเพื่อให้เกิดความรอบรู้ในภาพรวม สามารถคิดวิเคราะห์และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เข้าใจในบริบทด้านพลังงานอย่างครบถ้วน มีการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานโดยการหมุนเวียนงาน รวมถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอันเป็นปัจจัยสำคัญในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ จะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนผลักดันให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานบรรลุเป้าหมาย มีบุคลากรที่มีความพร้อมรอบด้าน ทั้งความรู้ สมรรถนะ ทักษะต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติของกระทรวงและกรมอย่างเต็มที่ ขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ผู้จัดทำ
นายบุญชัย สวนขำนิ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

๑. ข้อมูลพื้นฐานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร.....	๑
๒. ข้อมูลข้าราชการ.....	๒
๓. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร.....	๕
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร.....	๑๐
รายละเอียดโครงการ/แผนงาน	
(๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy).....	๑๒
(๒) การจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร พพ. (DEDE Training Roadmap).....	๑๖
(๓) การกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของ พพ.	๒๐
(๔) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) รายตำแหน่ง.....	๒๐

แผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)

๑. ข้อมูลพื้นฐานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ อำนาจหน้าที่

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสนองตอบความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอนุรักษ์พลังงาน
๒. วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และส่งเสริมพลังงานทดแทน
๓. กำหนดระเบียบและมาตรฐาน รวมทั้งเผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิต การแปรรูป การส่ง การใช้ และการอนุรักษ์พลังงาน
๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๕. บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน รับผิดชอบในการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสานและเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอ ด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ภาระหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐) รับผิดชอบกำกับ ดูแล ส่งเสริมและช่วยเหลือให้โรงงานควบคุม และอาคารควบคุมได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด พระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน พ.ศ.๒๕๓๕

๑.๒ ภารกิจหลัก

ด้านการพัฒนาพลังงานทดแทน

๑. มุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนรูปแบบต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายการใช้พลังงานทดแทนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของการใช้พลังงานทั้งหมดของประเทศภายในปี ๒๕๗๙ ตามแผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP)

๒. การศึกษา วิจัยเพื่อการพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกที่มีความเหมาะสม
กับศักยภาพ

๓. พัฒนาอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการพัฒนาพลังงานทดแทนอย่างครบวงจร
ด้านการอนุรักษ์พลังงาน

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้ภาคส่วนต่างๆ มีการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานอย่างมี
ประสิทธิภาพโดยใช้มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดมาตรฐานเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูงเพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

๓. ส่งเสริม สนับสนุนทางการเงินและการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์พลังงาน

๔. พัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและเกิดจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ

๕. เผยแพร่ ถ่ายทอดเทคโนโลยีพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

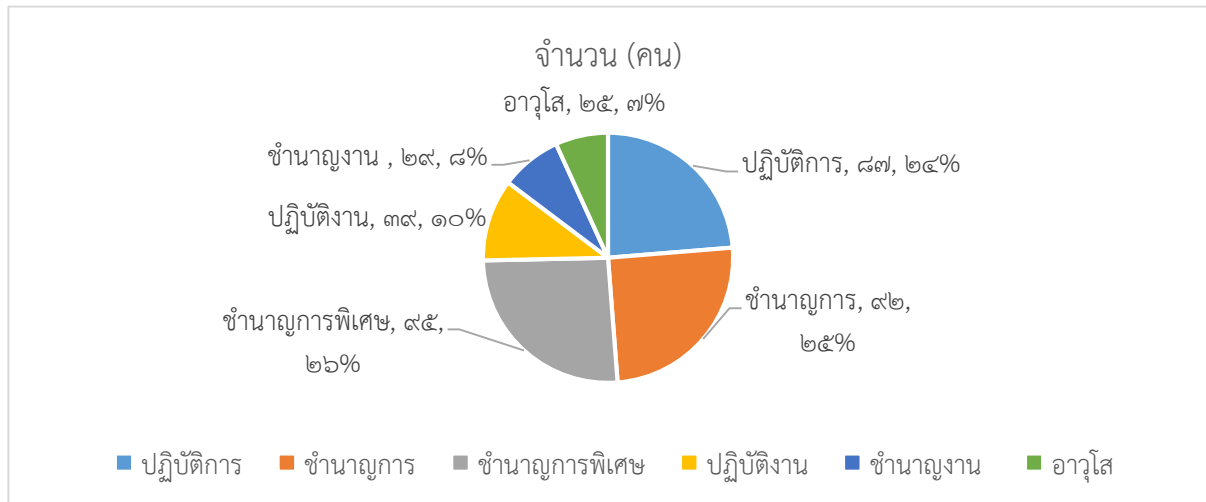
๒. ข้อมูลข้าราชการ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีจำนวนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ข้าราชการ และ
ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ดังนี้

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๘๗
	ชำนาญการ	๙๒
	ชำนาญการพิเศษ	๙๕
	รวม	๒๗๔
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓๙
	ชำนาญงาน	๒๙
	อาวุโส	๒๕
	รวม	๙๓
รวมทั้งสิ้น		๓๖๗

แผนภูมิวงกลมแสดงจำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่ง



ตารางแสดงจำนวนและสัดส่วนข้าราชการจำแนกตามระดับตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 3 ปี และดำรงตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)	ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 3 ปี		ดำรงตำแหน่ง 3 ปีขึ้นไป	
			จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิชาการ	ปฏิบัติการ	87	52	59.77	35	40.23
	ข้าราชการ	92	38	41.30	54	58.70
	ข้าราชการพิเศษ	95	33	34.74	62	65.26
	รวม	274	123	44.90	151	55.10
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	39	17	43.59	22	56.41
	ข้าราชการงาน	25	6	20.68	19	77.32
	อาวุโส	25	2	8.00	23	92.00
	รวม	93	25	26.88	68	73.12
รวมทั้งสิ้น		367	148	40.32	219	59.68

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการจำแนกตามระดับตำแหน่ง
จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ	ระยะเวลาดำรงในระดับตำแหน่ง			
	ไม่เกิน ๑ ปี	๑ - ๒ ปี	๒ - ๓ ปี	มากกว่า ๓ ปี
ปฏิบัติการ	๒๒	๑๔	๑๖	๓๕
ชำนาญการ	๑๑	๑๐	๑๗	๕๔
ชำนาญการพิเศษ	๕	๑๘	๑๐	๖๒

ตารางแสดงจำนวนข้าราชการประเภททั่วไปจำแนกตามระดับตำแหน่ง จำแนกตามระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่ง

ประเภททั่วไป	ระยะเวลาดำรงในระดับตำแหน่ง			
	ไม่เกิน ๑ ปี	๑ - ๒ ปี	๒ - ๓ ปี	มากกว่า ๓ ปี
ปฏิบัติงาน	๖	๙	๒	๒๒
ชำนาญงาน	๕	๑	๐	๒๓
อาวุโส	๐	๑	๑	๒๓

ตารางแสดงข้อมูลข้าราชการที่จะเกษียณราชการใน ๔ ปีข้างหน้า

ประเภทและระดับข้าราชการที่ เกษียณอายุราชการ		ปีงบประมาณ					รวม
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. ประเภทบริหาร		-	๑	-	-	-	๑
๒. ประเภทอำนวยการ		-	-	๑	๑	๑	๓
๓. ประเภทวิชาการ							
	๓.๑ ชำนาญการ	๒	๒	๑	๓	-	๘
	๓.๒ ชำนาญการพิเศษ	๖	๔	๔	๔	๖	๒๔
	๓.๓ เชี่ยวชาญ	๑	-	-	-	-	๑
๔. ประเภททั่วไป							
	๔.๑ ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	๑	๑
	๔.๑ ชำนาญงาน	๖	๒	๑	๓	๒	๑๔
	๔.๒ อาวุโส	๑	๕	๒	๒	-	๑๐
รวม		๑๖	๑๔	๙	๑๓	๑๐	๖๒

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้มีการหาความต้องการที่จำเป็นเพื่อการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์แผนแม่บทต่าง ๆ บริบท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อเก็บข้อมูลนำมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการศึกษวิเคราะห์พบว่า บุคลากรของกรมต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในด้านพลังงานที่รับผิดชอบ มีเข้าใจในภาพรวมแผนบูรณาการพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP) แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) รวมถึงแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP) เพื่อจะได้กำหนดนโยบายหรือดำเนินการโครงการต่าง ๆ ด้านพลังงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพลังงานที่เป็นอำนาจหน้าที่กรม อีกสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรก็คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพลังงานที่เป็นอำนาจหน้าที่กรม ประกอบด้วย พระราชบัญญัติ จำนวน ๒ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.๒๕๓๕ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๐) และพระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน พ.ศ.๒๕๓๕ พระราชกฤษฎีกา จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ พระราชกฤษฎีกากำหนดพลังงานควบคุม พ.ศ. ๒๕๓๖ พระราชกฤษฎีกากำหนดอาคารควบคุม พ.ศ. ๒๕๓๘ และพระราชกฤษฎีกากำหนดโรงงานควบคุม พ.ศ. ๒๕๔๐ รวมถึงกฎกระทรวง ประกาศที่เกี่ยวข้องกับพลังงาน

๓.๑ ผลการวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)

- S1 ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- S2 มีกองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านพลังงานซึ่งมีประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ด้านพลังงานแก่บุคลากรภายนอก และมีความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์การฝึกอบรมด้านพลังงาน
- S3 บุคลากรภายในกรมที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพลังงานในแต่ละด้าน

จุดอ่อน (Weakness)

- W1 ไม่มีการกำหนดทิศทางองค์กร ยุทธศาสตร์กรม และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- W2 รูปแบบการดำเนินการของกรม โดยเฉพาะการว่าจ้างที่ปรึกษา ไม่เอื้อและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง
- W3 บุคลากรยังขาดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
- W4 ทศนคติของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง ไม่ให้ความสำคัญและขาดความตั้งใจในการพัฒนา

W5 บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนามีภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก จึงไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

W6 ความหลากหลายของเทคโนโลยีพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ครอบคลุมทุกเทคโนโลยีในเชิงลึก

W7 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของกรมจะเกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปี จำนวนมาก ทำให้การถ่ายโอนความรู้ขาดช่วง และเกิดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap)

ปัจจัยภายในองค์กร

โอกาส (Opportunity)

O1 นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทต่าง ๆ กำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน

O2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระดับกระทรวงมีความชัดเจนสามารถนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมได้เป็นอย่างดี

O3 แผนบูรณาการพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP) แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม

O4 มีเครือข่ายด้านวิชาการพลังงานกับหน่วยงานภายนอก

O5 มีแหล่งสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เงินกองทุนฯ นอกงบประมาณซึ่งสามารถนำมาใช้สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้

O6 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถให้การพัฒนาบุคลากรมีช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงและทำได้สะดวกรวดเร็ว

O7 สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบ E-Learning

อุปสรรค (Threat)

T1 นโยบาย เป้าหมายด้านพลังงานของรัฐยังไม่ชัดเจน และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เป้าหมายในการพัฒนาต้องเปลี่ยนแปลงตาม

T2 มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

T3 วิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านพลังงานมีค่อนข้างจำกัด และมีค่าตอบแทนค่อนข้างสูง

จากรายการ SWOT สามารถนำไปสู่การจับคู่ความสอดคล้องในแต่ละมิติเพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

TOWS MATRIX

SO

- SO1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนอย่างเป็นระบบและให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับ และมีสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของกระทรวงพลังงาน (S1,O1,O2,O5)
- SO2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาความรู้ทักษะด้านพลังงานเกี่ยวข้องและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนบูรณาการพลังงาน (S2,O3,O4)
- SO3 จัดทำหลักเกณฑ์และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ E-Learning เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกด้าน (S1,O6,O7)

ST

- ST1 ส่งเสริมให้บุคลากรในกรมที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ (S3,T3)
- ST2 เพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมายด้านพลังงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (S1,T1)
- ST3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ E-Learning และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (S1,T2)

WO

- WO1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน ครอบคลุม มุ่งเน้นให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (W1,W2,W3,O1,O2,O3)
- WO2 กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจนเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม (Training Roadmap) (W4,W6,O2,O5)
- WO3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ E-Learning และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (W5,O6,O7)

WT

- WT1 มีการทบทวนแผนหรือหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (W1,W2,W3,T1,T2)
- WT2 ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน (W4,W5,W6,T2,T3)

๓.๒ เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

- ๑) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในด้านพลังงาน การใช้พลังงาน กระบวนการผลิต และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เข้าใจการดำเนินการด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อตอบสนองต่อพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP) แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) รวมถึงแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP)
- ๓) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโดยได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี
- ๔) ทักษะที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผลักดันให้องค์กรปรับเปลี่ยนได้ทันสถานการณ์
- ๕) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงานเป็นอย่างดี

๓.๓ คุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงานได้กำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของบุคลากรกระทรวงพลังงาน ดังนี้ การพัฒนาทักษะ (Skill)

- ๑) การทำงานได้หลายหน้า (Multi Skill)
- ๒) การสื่อสาร เจรจาและภาษา
- ๓) นำเสนอที่จูงใจโน้มน้าว
- ๔) ทักษะทางเทคโนโลยี
- ๕) ทักษะการเรียนรู้และพัฒนาคน

การปรับความคิด (Thinking)

- ๑) คิดอย่างเป็นระบบ
- ๒) คิดแบบบูรณาการ
- ๓) คิดนอกกรอบและสร้างสรรค์
- ๔) ต่อยอด มองหาสิ่งที่ดียิ่งขึ้นเสมอ
- ๕) กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลงมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๖) มองการณ์ไกล

การเปลี่ยนความเชื่อ (Believe)

- ๑) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ชอบความท้าทาย
- ๓) มุ่งมั่น พยายาม
- ๔) ศึกษาและพัฒนาตนเองเสมอ
- ๕) ฟังความคิดเห็นผู้อื่น

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

จากการศึกษาและวิเคราะห์ภารกิจของกรม การเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) จึงสามารถกำหนดคุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๑. แสวงหาความรู้ ประสบการณ์ ทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
๒. มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านพลังงาน สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
๓. มีความเข้าใจในภาพรวม เป้าหมายของแผนบูรณาการพลังงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก (AEDP) แผนอนุรักษ์พลังงาน (EEP) รวมถึงแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP)
๔. มีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละช่วงของห่วงโซ่อุปทานของพลังงาน
๕. สามารถดำเนินการ บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้เป็นอย่างดี
๖. พร้อมปรับเปลี่ยนระบบงานและรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
๗. มุ่งมั่นในการสนับสนุนการดำเนินการของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการ
๘. สามารถกำกับ ดูแลการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน

๓.๔ ขอบเขตการพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) การปรับความคิด (Thinking) การเปลี่ยนความเชื่อ (Believe) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Common Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) โดยแนวทางดังนี้



- สมรรถนะพื้นฐาน (Common Competency)
- สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)



- สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency)

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพลังงาน

กลยุทธ์การพัฒนา : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ด้านพลังงานที่จำเป็นในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจด้านพลังงาน อาทิ แผนแม่บทนโยบาย เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านพลังงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของภาคประชาชนและธุรกิจ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์การพัฒนา : พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรแต่ละระดับที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะด้านการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนา : ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสบการณ์หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวทางการของสำนักงาน ก.พ.

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง

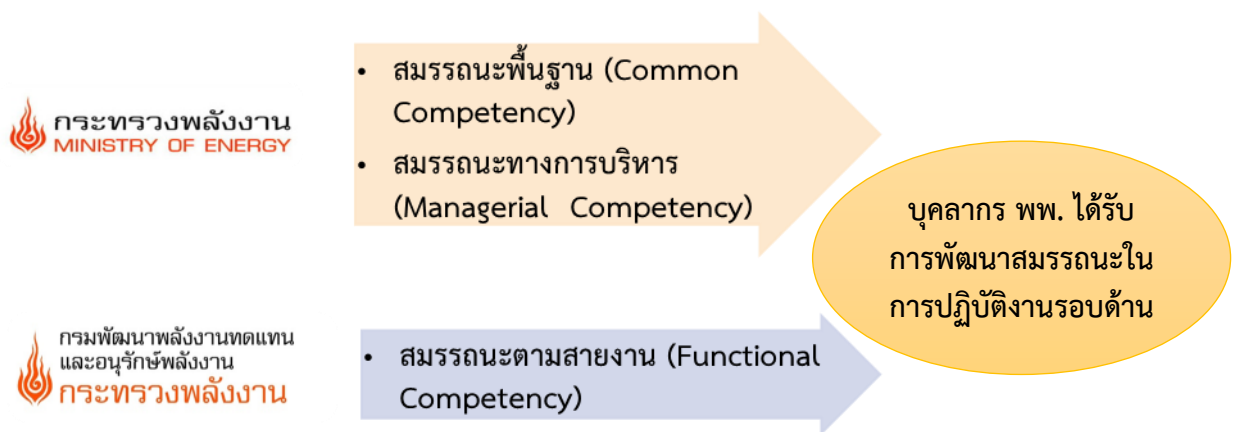
รายละเอียดการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพลังงาน	
กลยุทธ์การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านพลังงานที่จำเป็นในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy) - หลักสูตรผู้ปฏิบัติการด้านพลังงานใหม่ (DEDE Orientation Energy) - หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับต้น (DEDE Smart Energy) - หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับกลาง (DEDE Professional Energy) - หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับสูง (DEDE Executive Energy)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน	
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๒. การจัดทำ Training Roadmap - การส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม Training Roadmap - การพัฒนาตามสายอาชีพ - การพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างประสบการณ์หลากหลายในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. การกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของ พพ. ๔. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) รายตำแหน่ง

รายละเอียดโครงการ/แผนงาน

(๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงานจะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ (Skill) การปรับความคิด (Thinking) การเปลี่ยนความเชื่อ (Believe) ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Common Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจึงมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) โดยแนวทางดังนี้



รายละเอียดเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) กระทรวงพลังงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- หลักสูตร Orientation Program ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการ/ระบบงานและการปฏิบัติงานในภาครัฐ รวมถึงการเรียนรู้กระบวนการสื่อสารแบบต่าง ๆ (ฟัง พูด อ่าน เขียน)

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี

- หลักสูตร Young Energy Program เน้นวิชาการเกี่ยวกับการสื่อสารที่เข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเชิงรุก รวมไปถึงการบริหารจัดการงานและเวลา การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างเครือข่ายการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงาน ๑ – ๓ ปี

- **หลักสูตร Energy Professional ๑** เน้นการสร้างความพร้อมในการเติบโตสายอาชีพ การพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้ วางแผนการปฏิบัติงาน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างทีมงานที่ดีในการทำงานร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงาน ๓ ปีขึ้นไป

- **หลักสูตร Energy Professional ๒** หลักสูตรที่เตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เน้นทักษะด้านความคิดและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลแผนงาน โครงการ เน้นหลักการบริหารงาน บริหารคน และสามารถเป็นผู้แทนนำเสนอในที่ประชุมได้

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๔ ปี

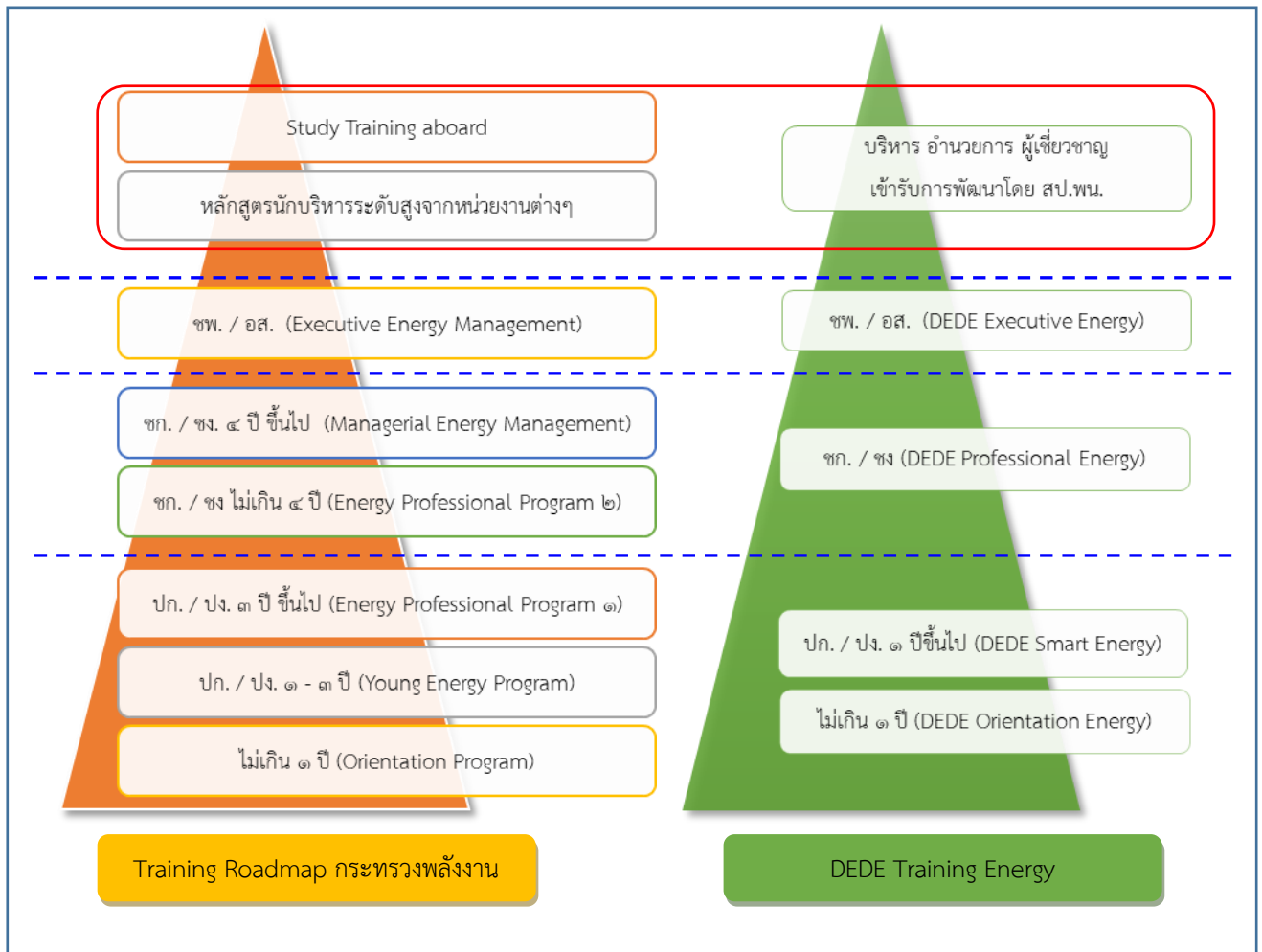
- **หลักสูตร Managerial Energy Management** เตรียมก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน สร้างภาวะผู้นำและเข้าใจความเปลี่ยนแปลง สื่อสารได้อย่างมีกลยุทธ์ มีเทคนิคการเจรจาต่อรองและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหารโครงการ/งาน คน/ทีมงาน เพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน ที่ปฏิบัติงาน ๔ ปีขึ้นไป

- **หลักสูตร Executive Energy Management** มุ่งเน้นพัฒนาด้านการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เทคนิคการพูดในที่สาธารณะ เทคนิคการใช้ความคิดเห็นเชิงบวกสู่กลุ่มคนที่หลากหลาย มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลกในยุคปัจจุบัน ทิศทางพลังงานและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับและพัฒนาการบริหารงานเพื่อสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโส

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีวิสัยทัศน์ ความเข้าใจในหลักการเศรษฐศาสตร์ รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศด้านพลังงาน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy) ดังนี้



แผนภาพความเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรระหว่าง Training Roadmap กระทรวงพลังงาน กับ
โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

รายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy) ประกอบด้วย ๕
หลักสูตร ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติการใหม่ด้านพลังงาน (DEDE Orientation Energy)

เป้าหมาย : เน้นเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามงานตามภารกิจของ
กรม ความรู้พื้นฐานการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความ
เข้าใจในเทคโนโลยีด้านพลังงานในเบื้องต้น

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรทุกประเภทที่ปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ - ๒ ปี

๒. นักปฏิบัติการพลังงานระดับต้น (DEDE Smart Energy)

เป้าหมาย : เน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนบูรณาการพลังงาน เป้าหมายกฎหมายด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ทิศทางการพัฒนาพลังงานทดแทน นโยบายสำคัญของรัฐบาล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงาน ๑ ปีขึ้นไป

๓. นักปฏิบัติการพลังงานระดับกลาง (DEDE Professional Energy)

เป้าหมาย : เน้นการพัฒนาความรู้ทักษะด้านพลังงานในฐานหัวหน้างาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เกี่ยวกับนโยบายพลังงาน แผนงานโครงการด้านพลังงาน นวัตกรรมด้านพลังงาน การสื่อสารด้านพลังงาน รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศด้านพลังงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการ / ชำนาญงาน

๔. นักปฏิบัติการพลังงานระดับสูง (DEDE Executive Energy)

เป้าหมาย : เน้นพัฒนาความรู้ทักษะความรู้ด้านพลังงานในฐานหัวหน้ากลุ่มหรือผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์สูง เกี่ยวกับทิศทางเป้าหมายตามแผนพัฒนาพลังงานทดแทน แผนอนุรักษ์พลังงาน เศรษฐศาสตร์และธุรกิจพลังงาน นวัตกรรมและเทคโนโลยีพลังงานในอนาคต เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกองได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกรม

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ / อาวุโส

แผนปฏิบัติการโครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

ที่	หลักสูตร	ปีงบประมาณ/คน				รวม
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ผู้ปฏิบัติการใหม่ด้านพลังงาน (DEDE Orientation Energy)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๒๐
๒	นักปฏิบัติการพลังงานระดับต้น (DEDE Smart Energy)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๒๐
๓	นักปฏิบัติการพลังงานระดับกลาง (DEDE Professional Energy)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๒๐
๔	นักปฏิบัติการพลังงานระดับสูง (DEDE Executive Energy)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	๑๒๐

หมายเหตุ จำนวนผู้เข้าอบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามจำนวนและความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย

(๒) การจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ. (DEDE Training Roadmap)

การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะเป็นการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานและความสำเร็จขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- เพื่อสร้างความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
- เพื่อให้บุคลากรทราบถึงกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาตนเอง
- เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างหลากหลาย

ภาพรวมกรอบเส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ.

การจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรใน ๓ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Common Competency) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) และการเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคลกระทรวงพลังงาน (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy) การเสริมสร้างองค์ความรู้ผ่านระบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. และการพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้



๒.๑ เส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : พัฒนาข้าราชการและบุคลากรใหม่ ให้มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) Training Roadmap กระทรวงพลังงาน

- ๑.๑) หลักสูตร Orientation Program (OP)
- ๑.๒) หลักสูตร Young Energy Program (YP)
- ๑.๓) หลักสูตร Energy Professional 1 (EP1)

๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

- ๒.๑) หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานด้านพลังงานใหม่ (DEDE Orientation Energy)
- ๒.๒) หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับต้น (DEDE Smart Energy)

๓) E-Learning ของสำนักงาน ก.พ.

- ๓.๑) หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่
- ๓.๒) การเขียนหนังสือราชการ
- ๓.๓) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐
- ๓.๔) หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑ หลักสูตร

๔) หน่วยงานอื่น : หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสายงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

Training Roadmap ข้าราชการระดับปฏิบัติการ / ปฏิบัติงาน				
หน่วยงานพัฒนาบุคลากร	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔ - ๖
 กระทรวงพลังงาน MINISTRY OF ENERGY	Orientation Program (OP)	Young Energy Program (YP)		Energy Professional 1 (EP1)
 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานใหม่ด้านพลังงาน (DEDE Orientation Energy)	หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับต้น (DEDE Smart Energy)		
 สำนักงาน ก.พ. (E-Learning)	หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่	การเขียนหนังสือราชการ	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	หลักสูตรคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑ หลักสูตร
หน่วยงานอื่น			หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสายงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร	

๒.๒ เส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ. ข้าราชการระดับชำนาญการ / ข้าราชการ

เป้าหมาย : พัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) Training Roadmap กระทรวงพลังงาน

๑.๑) หลักสูตร Energy Professional Program 2 (EP2)

๑.๒) หลักสูตร Managerial Energy Management (MEM)

๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

๒.๑) หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับกลาง (DEDE Professional Energy)

๓) E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. (สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม)

๓.๑) หลักสูตรกฎหมายและระเบียบราชการ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๒) หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓) หลักสูตรด้านการบริหาร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๔) หน่วยงานอื่น : หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสายงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

Training Roadmap ข้าราชการระดับชำนาญการ / ข้าราชการ					
หน่วยงานพัฒนาบุคลากร	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๔ ขึ้นไป
 กระทรวงพลังงาน MINISTRY OF ENERGY		Energy Professional Program 2 (EP2)			Managerial Energy Management (MEM)
 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน	หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับกลาง (DEDE Professional Energy)				
 สำนักงาน ก.พ. (E-Learning)	หลักสูตรกฎหมายและระเบียบราชการ อย่างน้อย 1 หลักสูตร		หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ อย่างน้อย 1 หลักสูตร		หลักสูตรด้านการบริหาร อย่างน้อย 1 หลักสูตร
หน่วยงานอื่น			หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสายงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร		

๒.๓ เส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ / อาวุโส

เป้าหมาย : พัฒนาข้าราชการกลุ่มฐานะหัวหน้ากลุ่มหรือผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์สูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการบริหารงานในฐานะผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) Training Roadmap กระทรวงพลังงาน

๑.๑) Executive Energy Management (EEM)

๒) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน (DEDE Training Energy)

๒.๑) หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับสูง (DEDE Professional Energy)

๓) E-Learning ของสำนักงาน ก.พ. (สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม)

๓.๑) หลักสูตรเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๒) หลักสูตรการพัฒนาระบบทศน์ และคุณลักษณะข้าราชการ อย่างน้อย ๑

หลักสูตร

๓.๓) หลักสูตรด้านการบริหาร อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๔) หน่วยงานอื่น : หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในสายงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

Training Roadmap ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ / อาวุโส					
หน่วยงานพัฒนาบุคลากร	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๔ ขึ้นไป
 กระทรวงพลังงาน MINISTRY OF ENERGY	Executive Energy Management (EEM)				
 กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน	หลักสูตรนักปฏิบัติการพลังงานระดับสูง (DEDE Professional Energy)				
 สำนักงาน ก.พ. (E-Learning)	หลักสูตรเสริมทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ อย่างน้อย 1 หลักสูตร		หลักสูตรการพัฒนาระบบทศน์ และคุณลักษณะข้าราชการ อย่างน้อย 1 หลักสูตร		หลักสูตรด้านการ บริหาร อย่างน้อย 1 หลักสูตร
หน่วยงานอื่น			หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติใน สายงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร		

หมายเหตุ รายละเอียดการพัฒนาตามเส้นทางพัฒนาบุคลากร พพ. ทั้ง ๓ เส้นทางสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

(๓) การกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของ พพ.

การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) เป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนได้ อีกทั้งยังเป็นวิธีการหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Plan) ซึ่งเป็นไปตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป กำหนดให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายไม่น้อยกว่าสามอย่าง

แผนปฏิบัติการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลารายไตรมาส (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕)				ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	
๑	ศึกษารายละเอียดการหมุนเวียนงาน และมติ อ.ก.พ.กระทรวงพลังงานที่เกี่ยวข้อง	—				บค. สล.
๒	ร่างแนวทางการหมุนเวียนและนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา กรอบการพัฒนาบุคลากร พพ. พิจารณา		—			บค. สล./ คกก.
๓	นำเสนออธิบดีพิจารณาและลงนามในประกาศ			—		บค. สล.
๔	ประกาศให้ข้าราชการในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน			—		บค. สล.

(๔) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) รายตำแหน่ง

การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากร เป็นการแสดงให้เห็นถึงการเติบโตของบุคลากร ว่าต้องเลือกเส้นทางใดในการรับราชการเพื่อจะได้ไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร รวมถึงวางแผนการสืบทอดในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กรต่อไป ซึ่งในการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) นี้ มีตำแหน่งเป้าหมายคือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงาน) โดยจะทำเป็นรายตำแหน่ง

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้า และหนทางสู่ความก้าวหน้าของตนเอง
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายชีวิตในการทำงาน และกระตุ้นการพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จ
- ๓) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร
- ๔) เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่ร่วมกับองค์กร
- ๕) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรม

การจัดกลุ่มตำแหน่ง

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง และประเภททั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดกลุ่มตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. กลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑๑ กลุ่ม

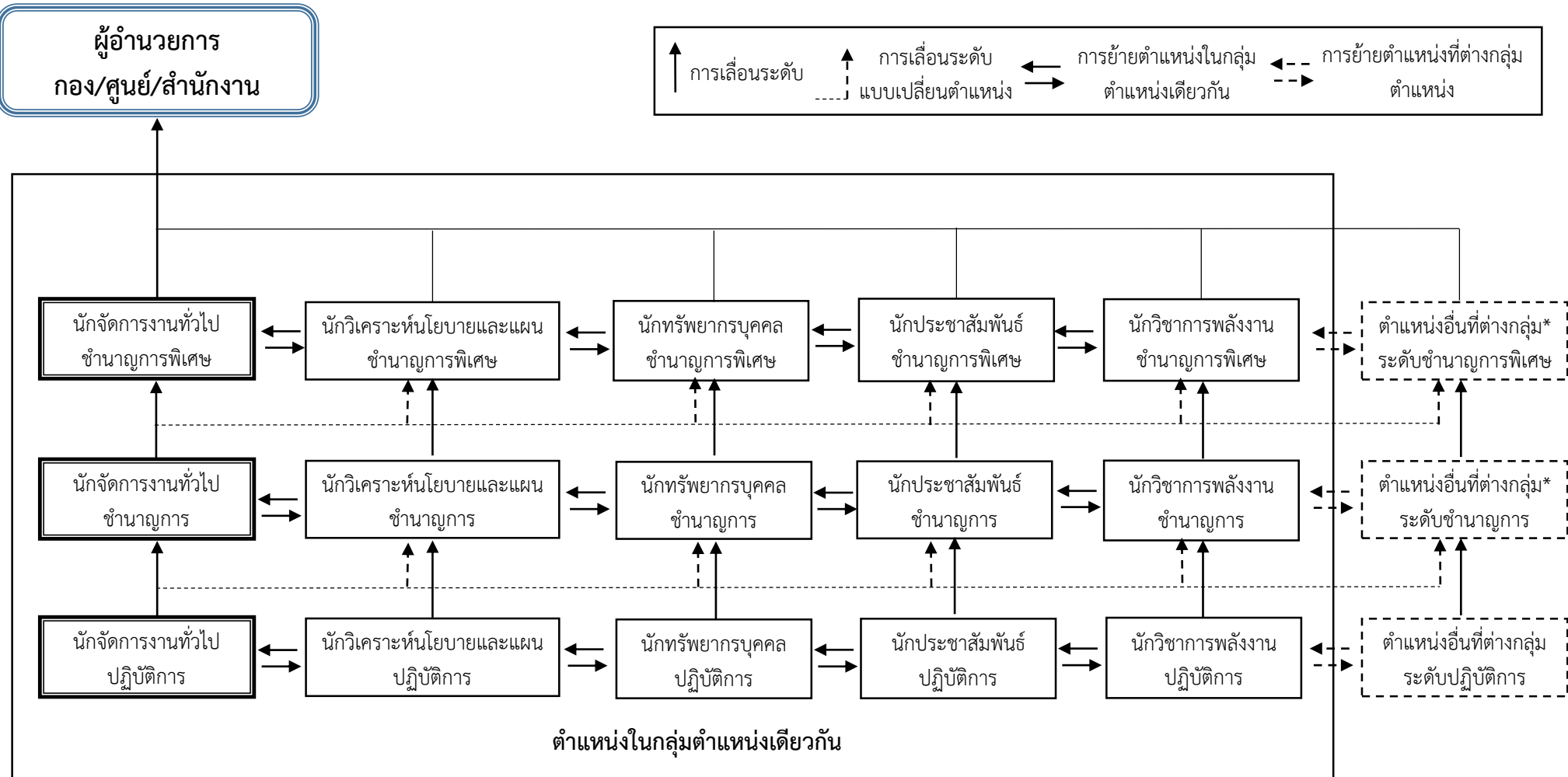
กลุ่มที่ ๑	๑. นักจัดการงานทั่วไป
	๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๓. นักทรัพยากรบุคคล
	๔. นักประชาสัมพันธ์
	๕. นักวิชาการพลังงาน
กลุ่มที่ ๒	๑. นักวิชาการเงินและบัญชี
	๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	๓. นักวิชาการพัสดุ
กลุ่มที่ ๓	๑. นักวิทยาศาสตร์
	๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
	๓. นักธรณีวิทยา
กลุ่มที่ ๔	นิติกร
กลุ่มที่ ๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
กลุ่มที่ ๖	สถาปนิก
กลุ่มที่ ๗	วิศวกร
กลุ่มที่ ๘	วิศวกรไฟฟ้า
กลุ่มที่ ๙	วิศวกรเครื่องกล
กลุ่มที่ ๑๐	วิศวกรโยธา
กลุ่มที่ ๑๑	เศรษฐกร

๒. กลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๓ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑	๑. เจ้าพนักงานธุรการ
	๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ
	๔. เจ้าพนักงานสถิติ
กลุ่มที่ ๒	นายช่างเทคนิค
กลุ่มที่ ๓	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์

จากการจัดกลุ่มตำแหน่งสามารถนำมาจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพรายตำแหน่ง ดังนี้

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

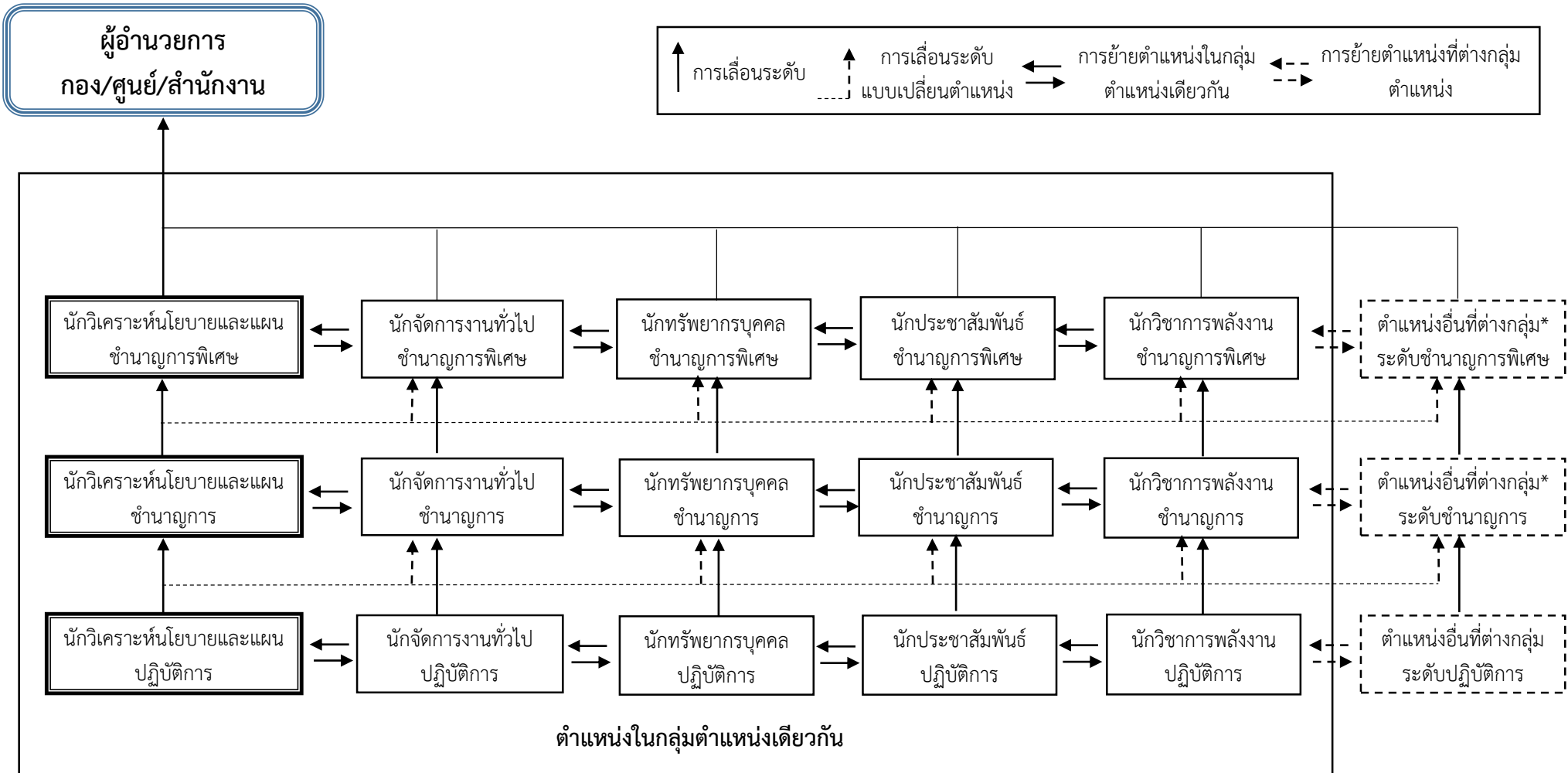


หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย



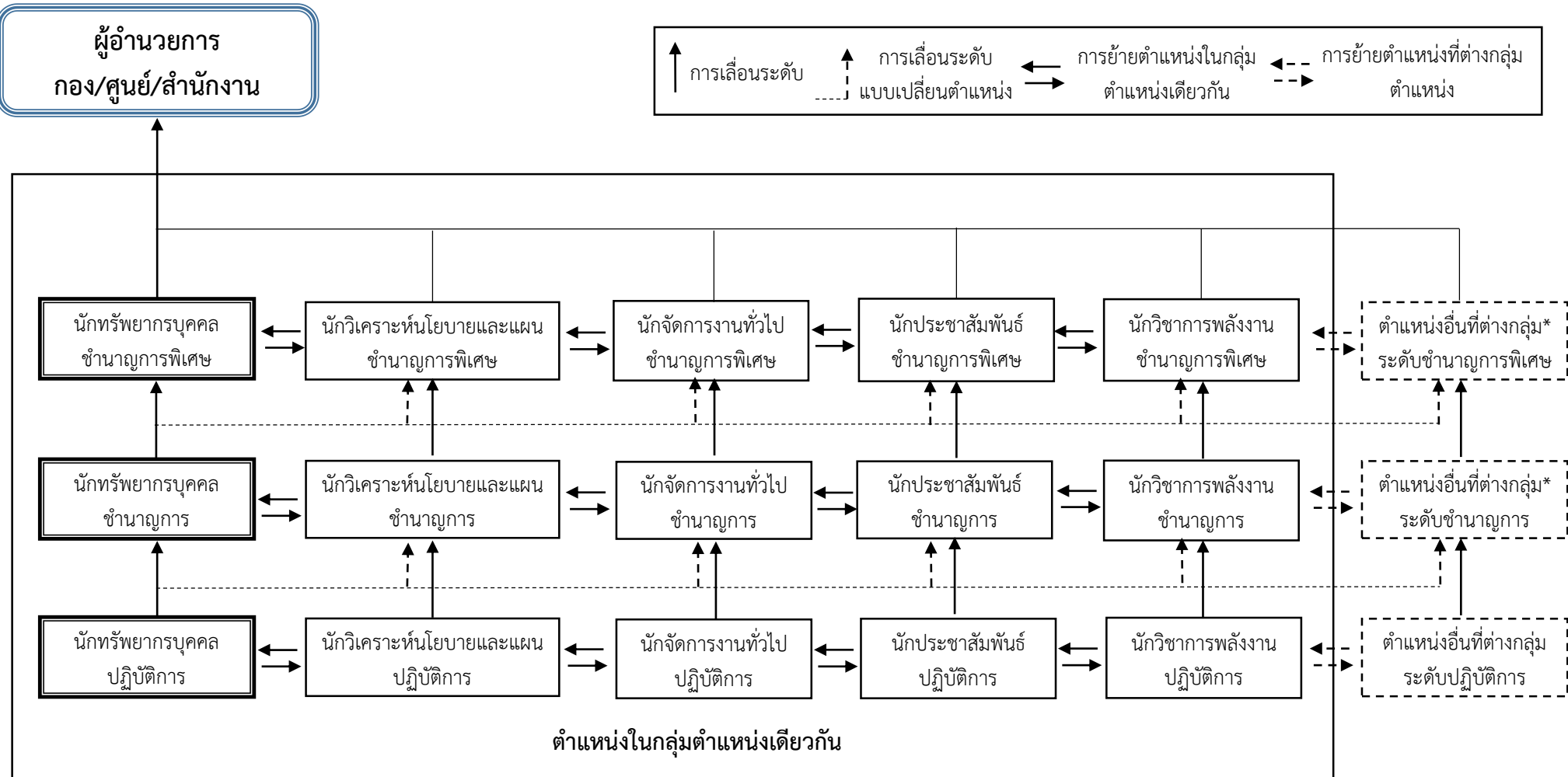
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน



หมายเหตุ

- การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
- การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

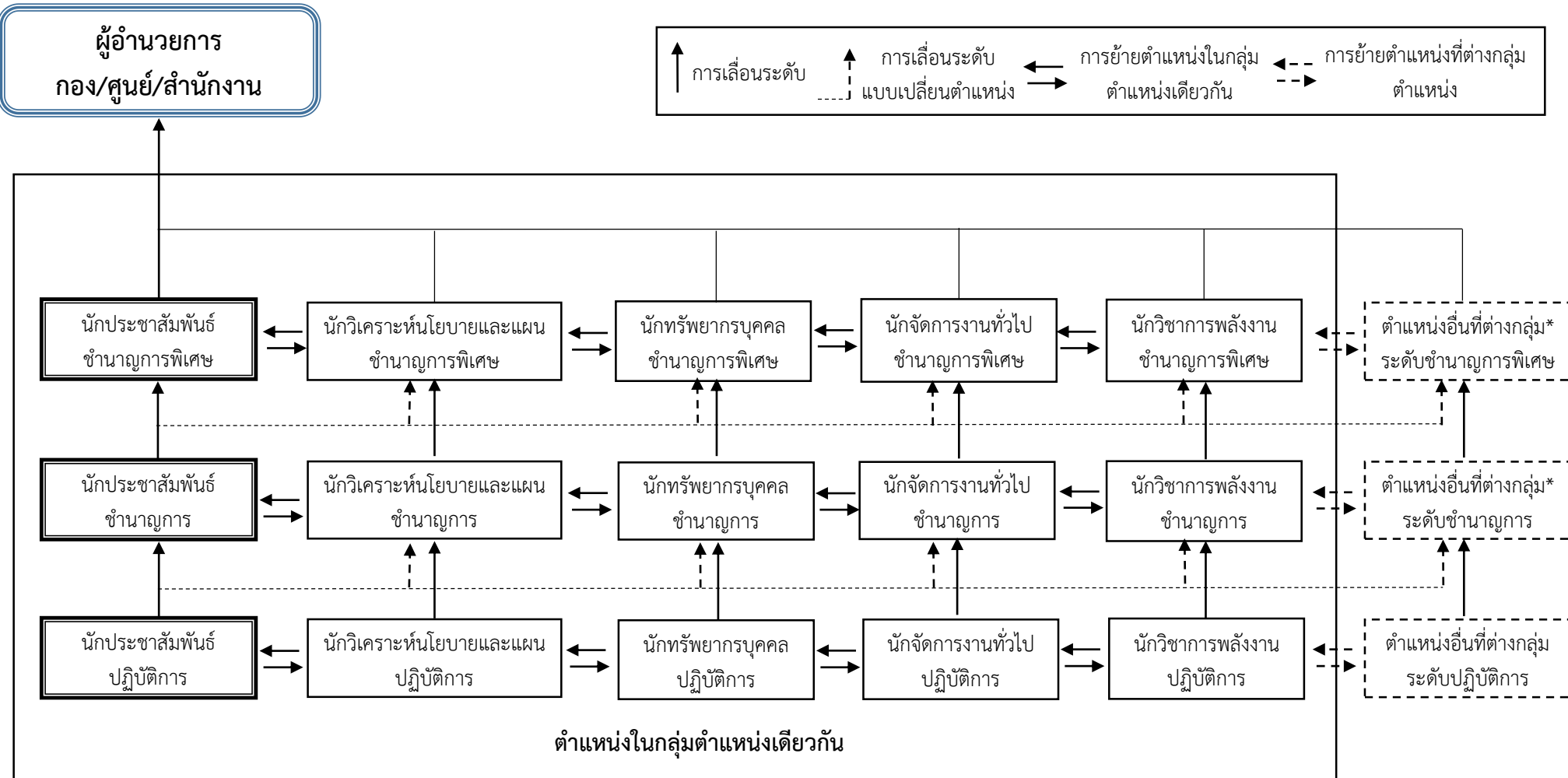
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

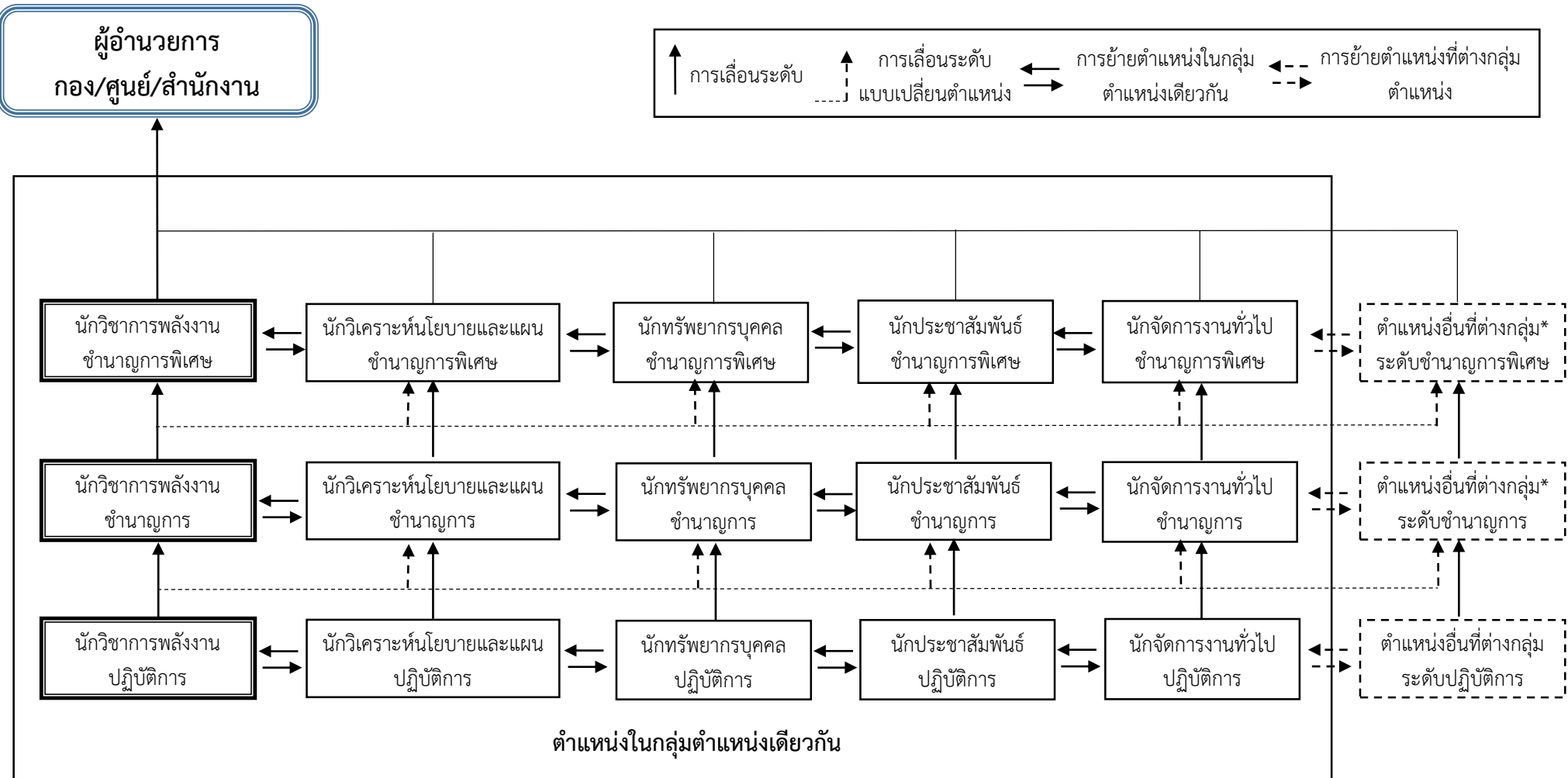
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

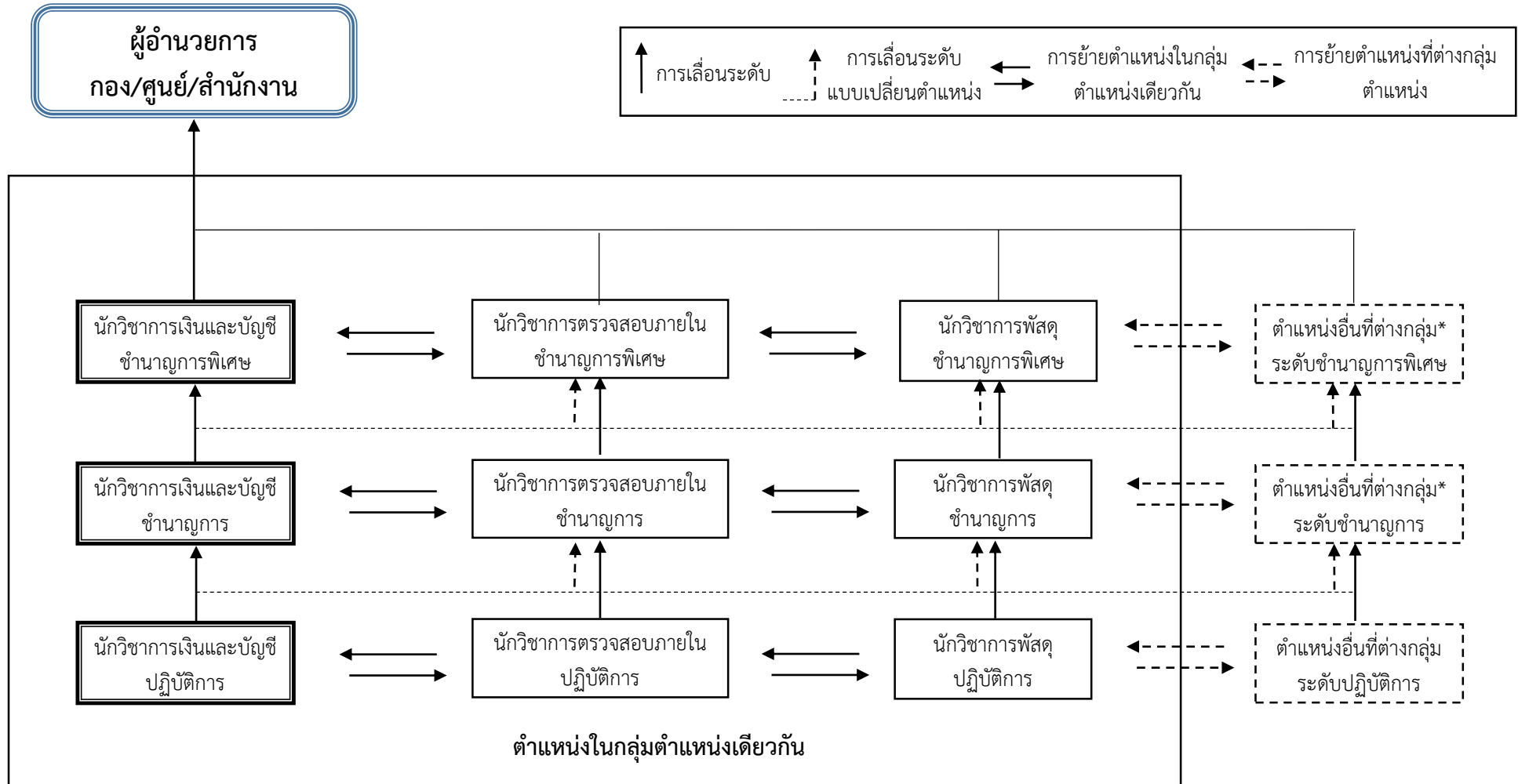
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการพลังงาน



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี



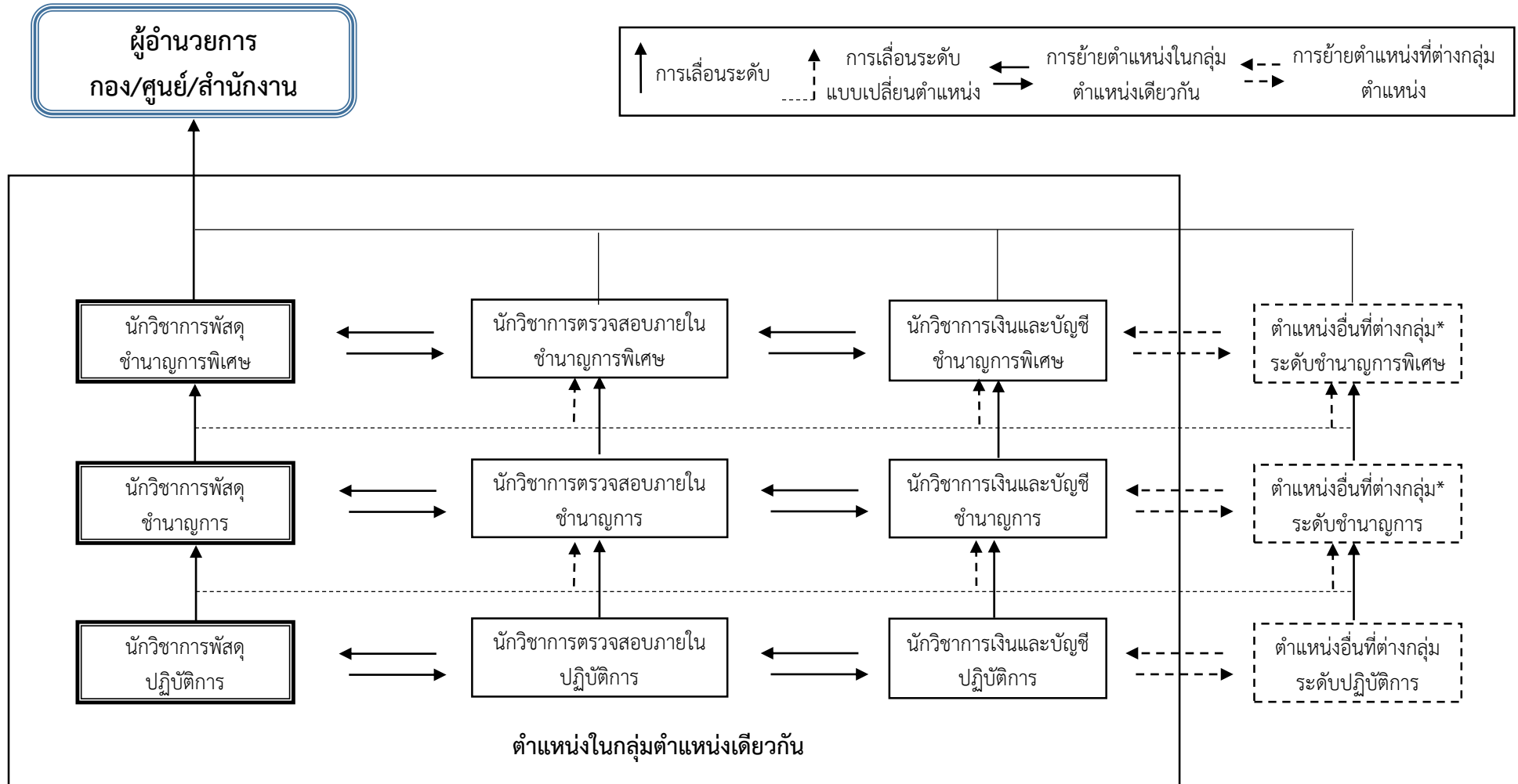
หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย



เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

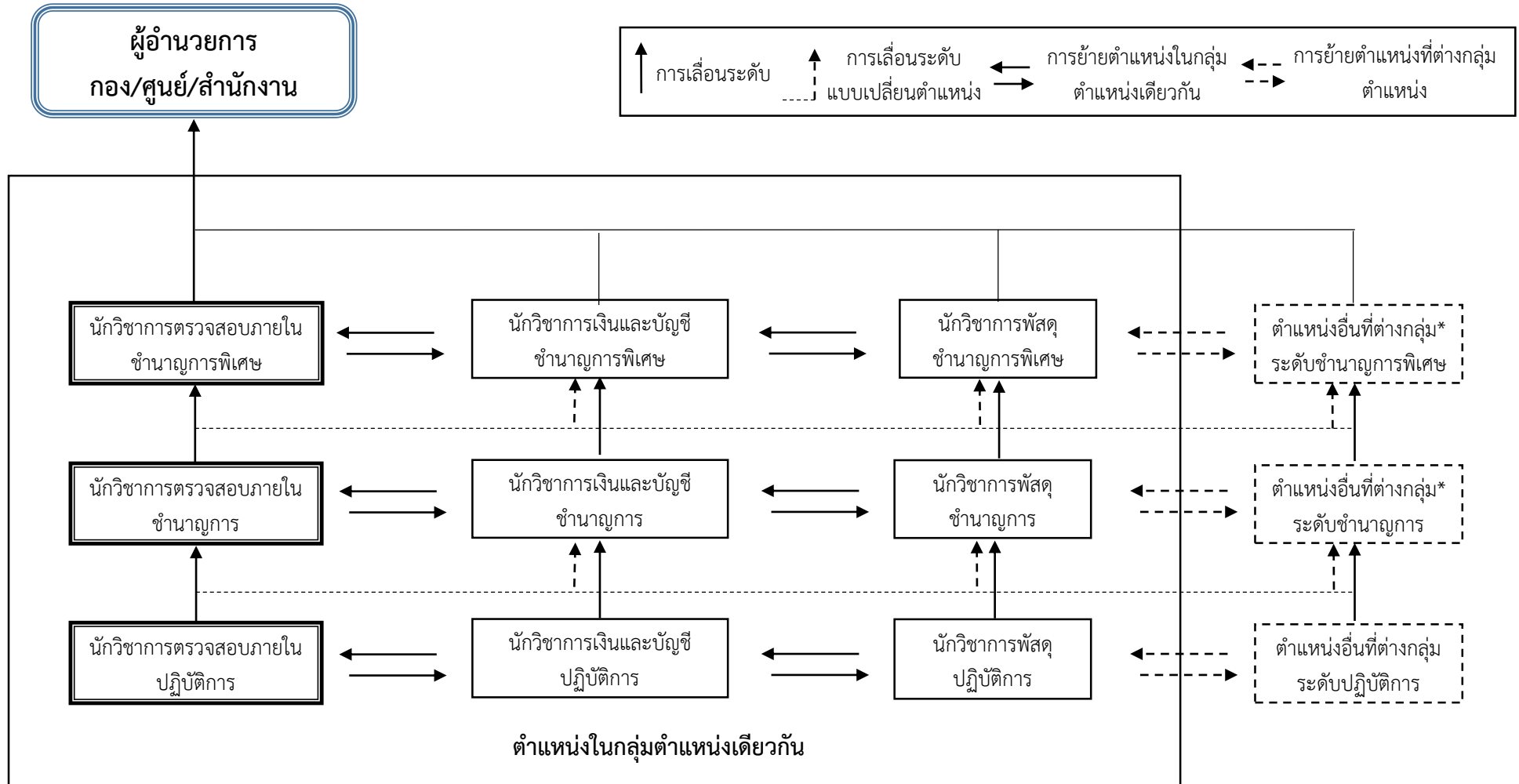


หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย



เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน



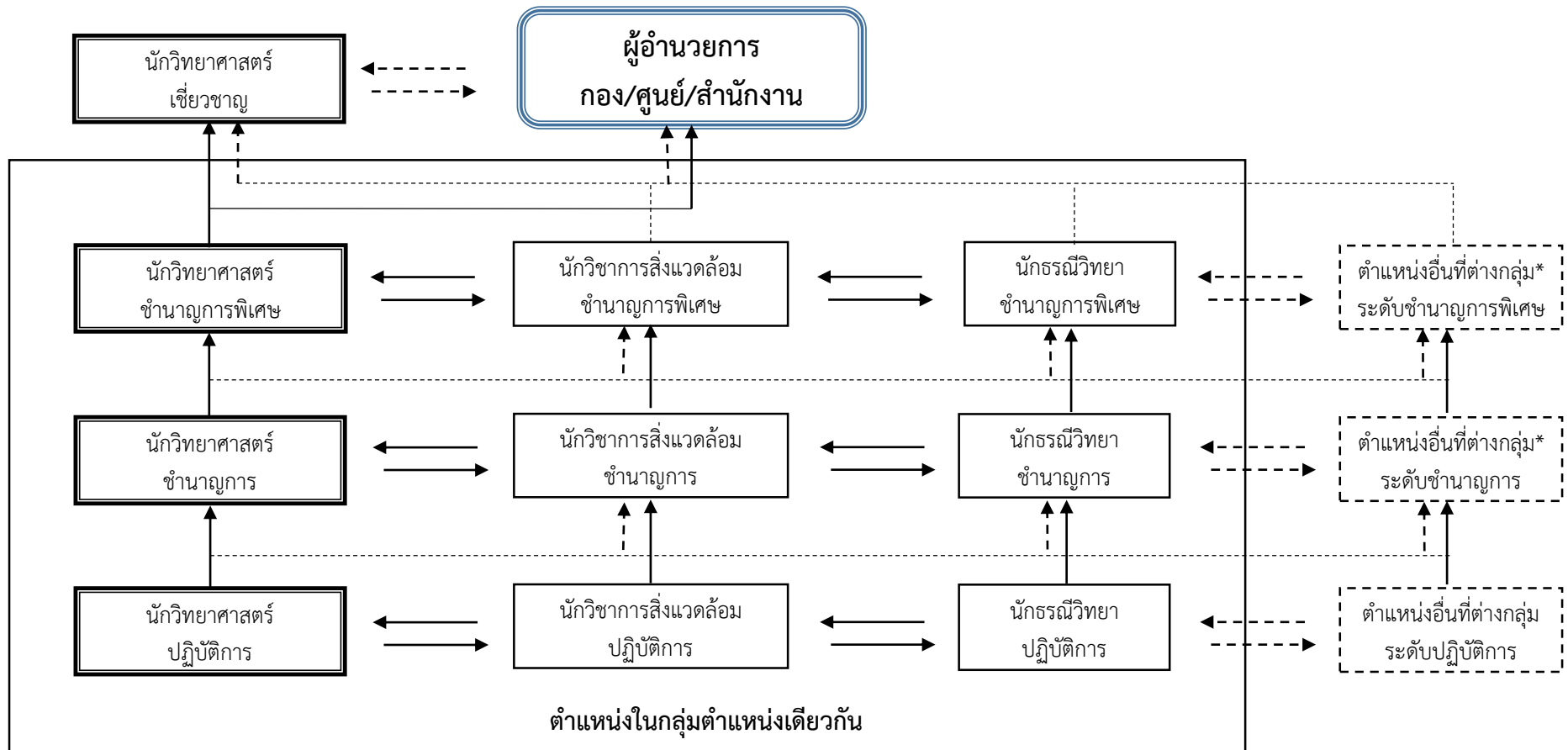
หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย



เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์

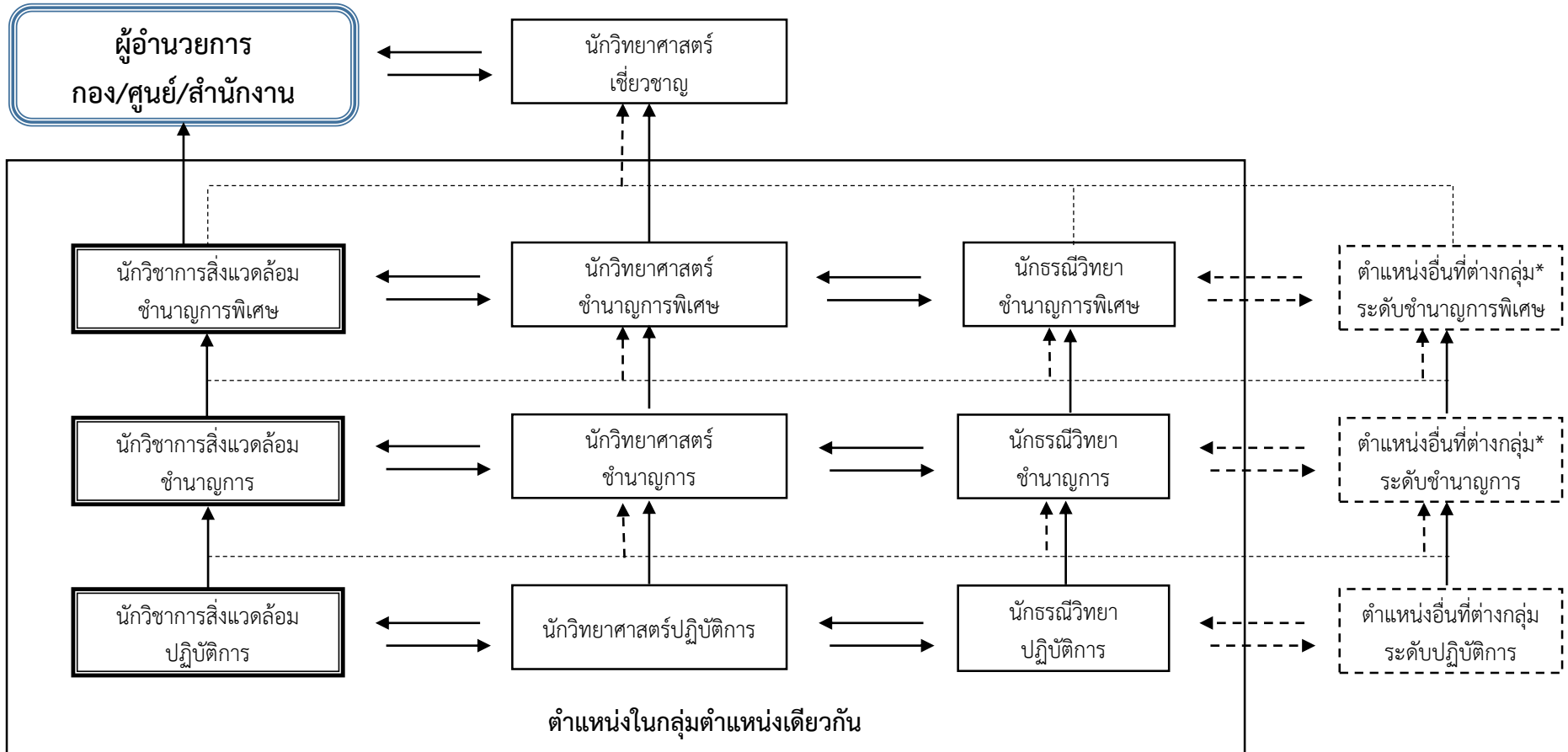


หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

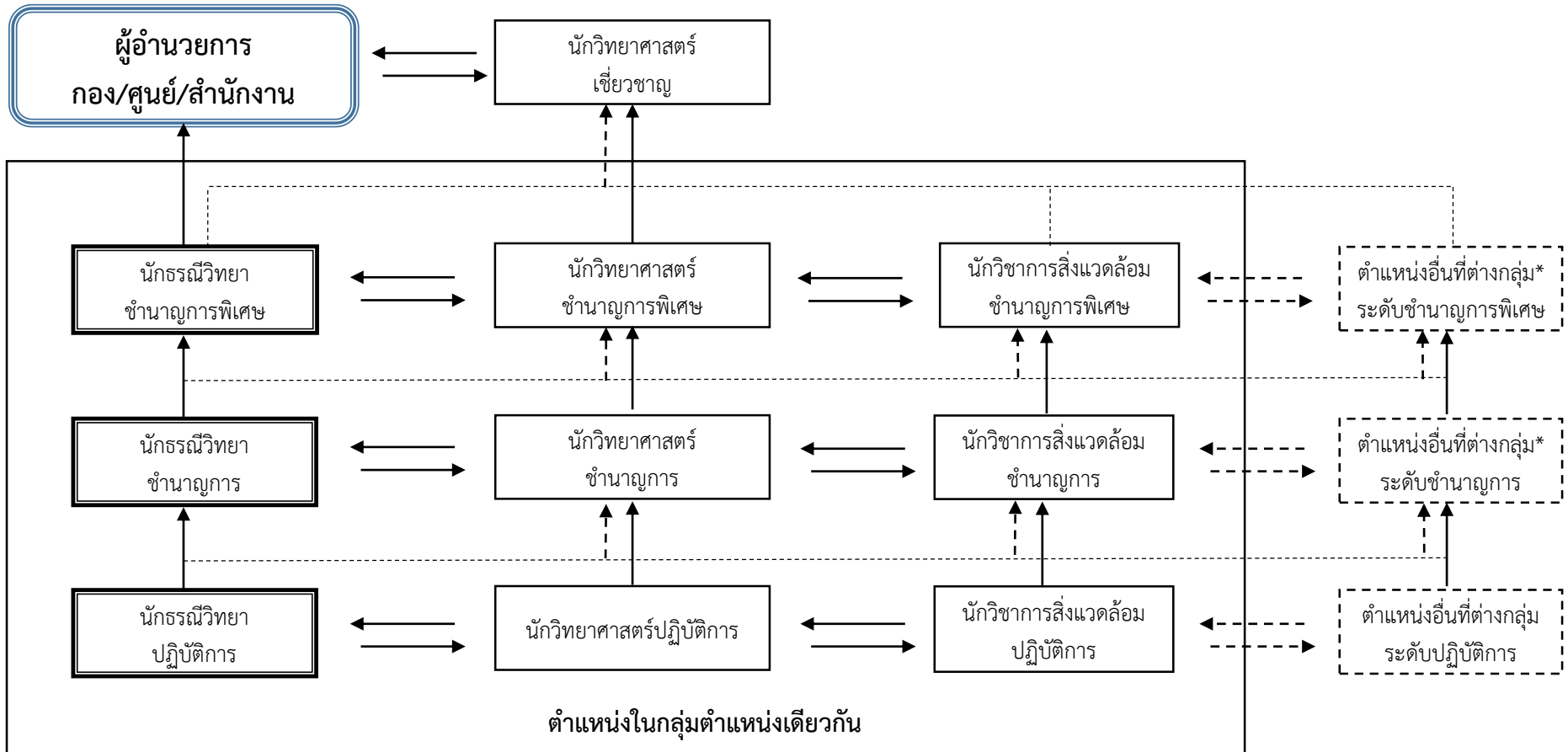
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

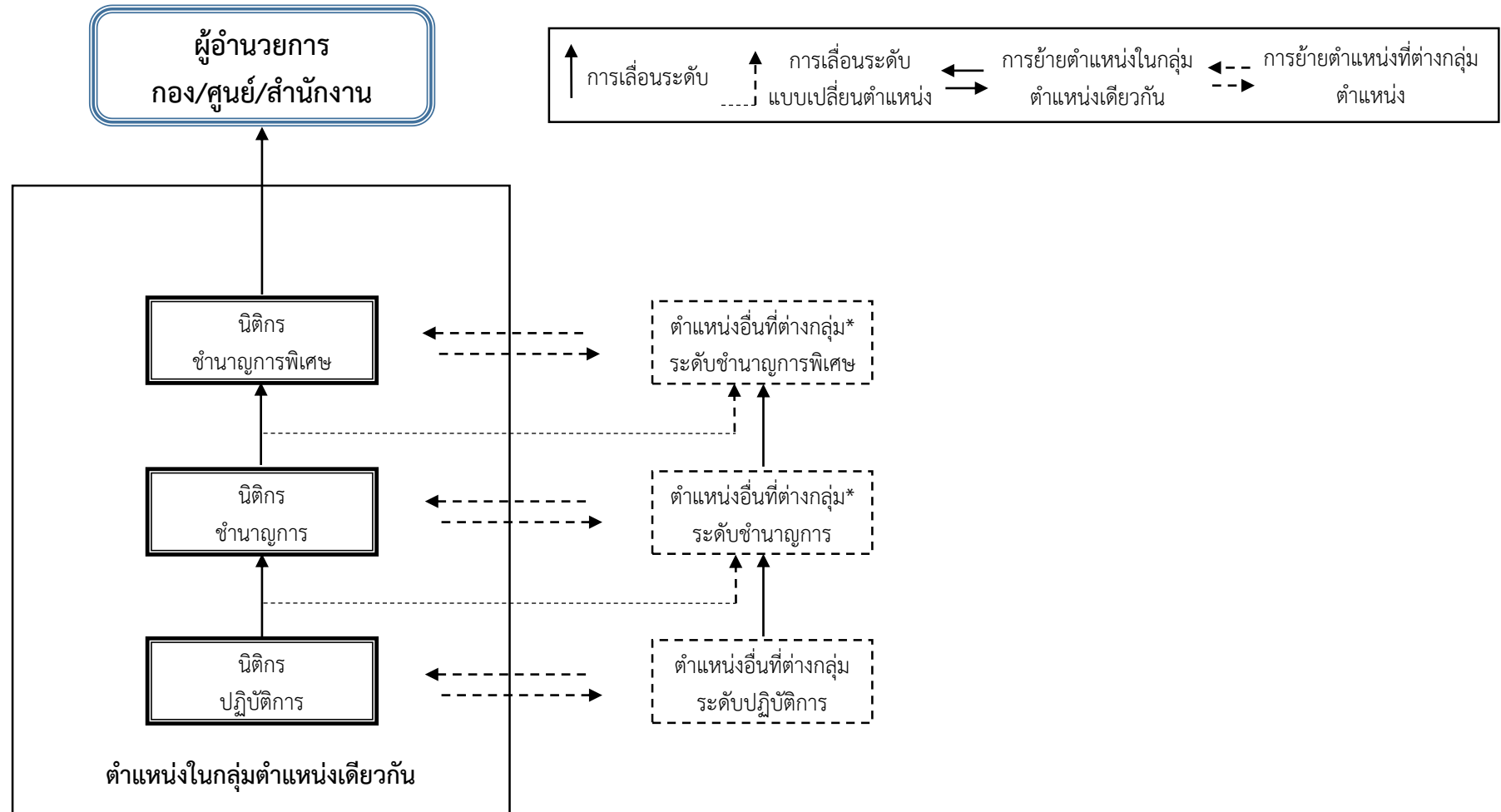
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

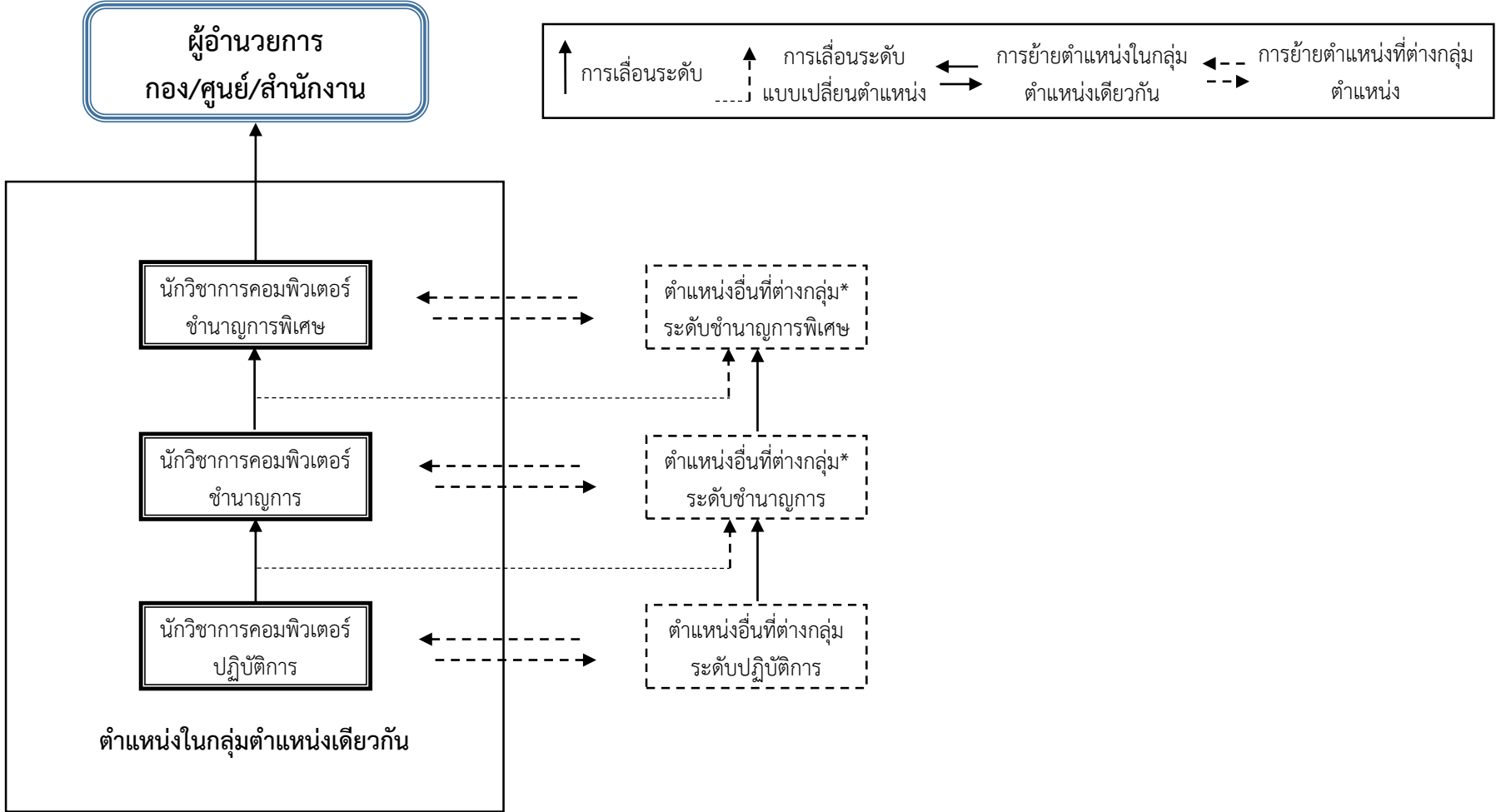
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นิติกร



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับข้าราชการและข้าราชการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

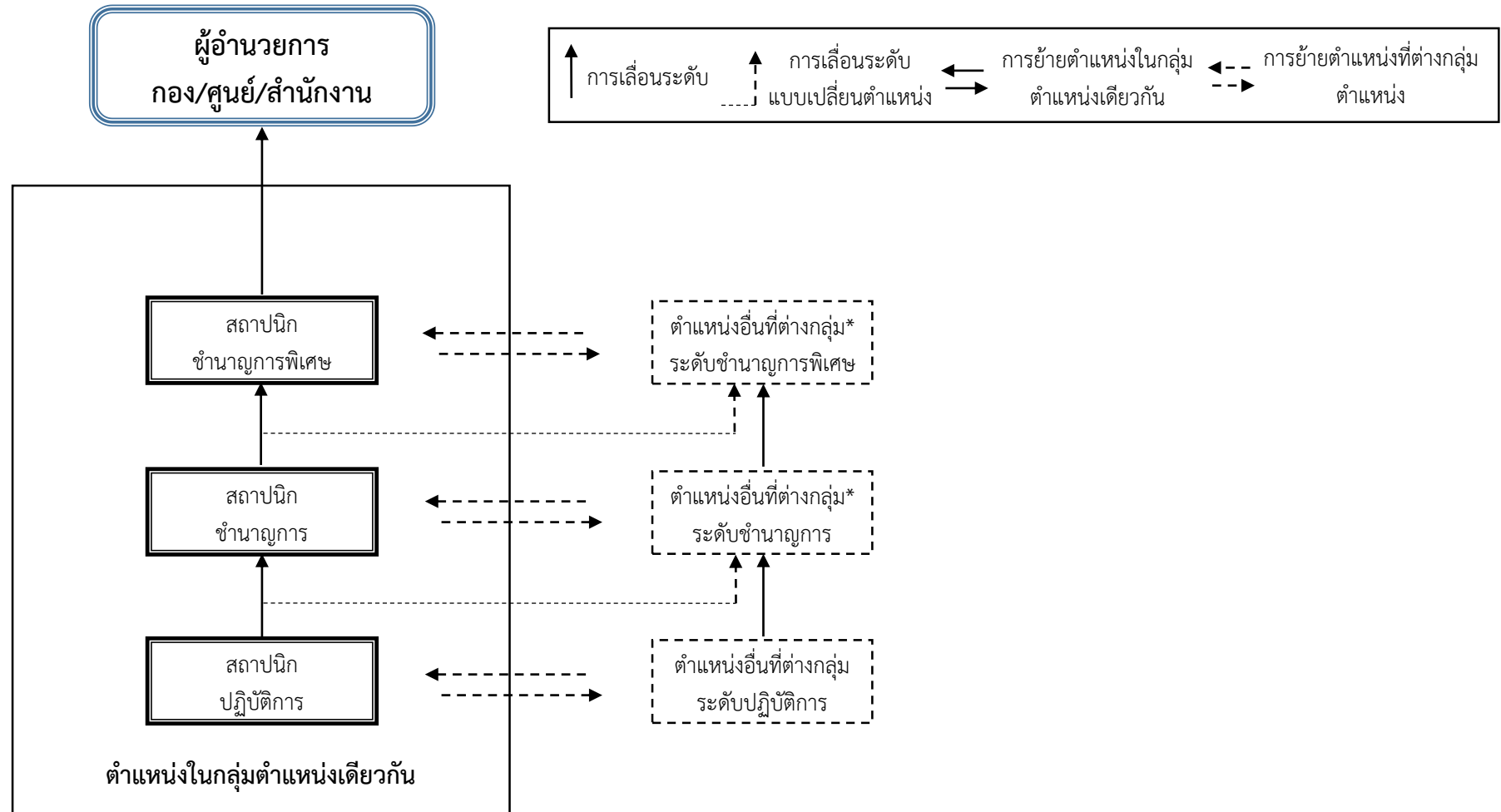
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์



หมายเหตุ

1. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
2. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

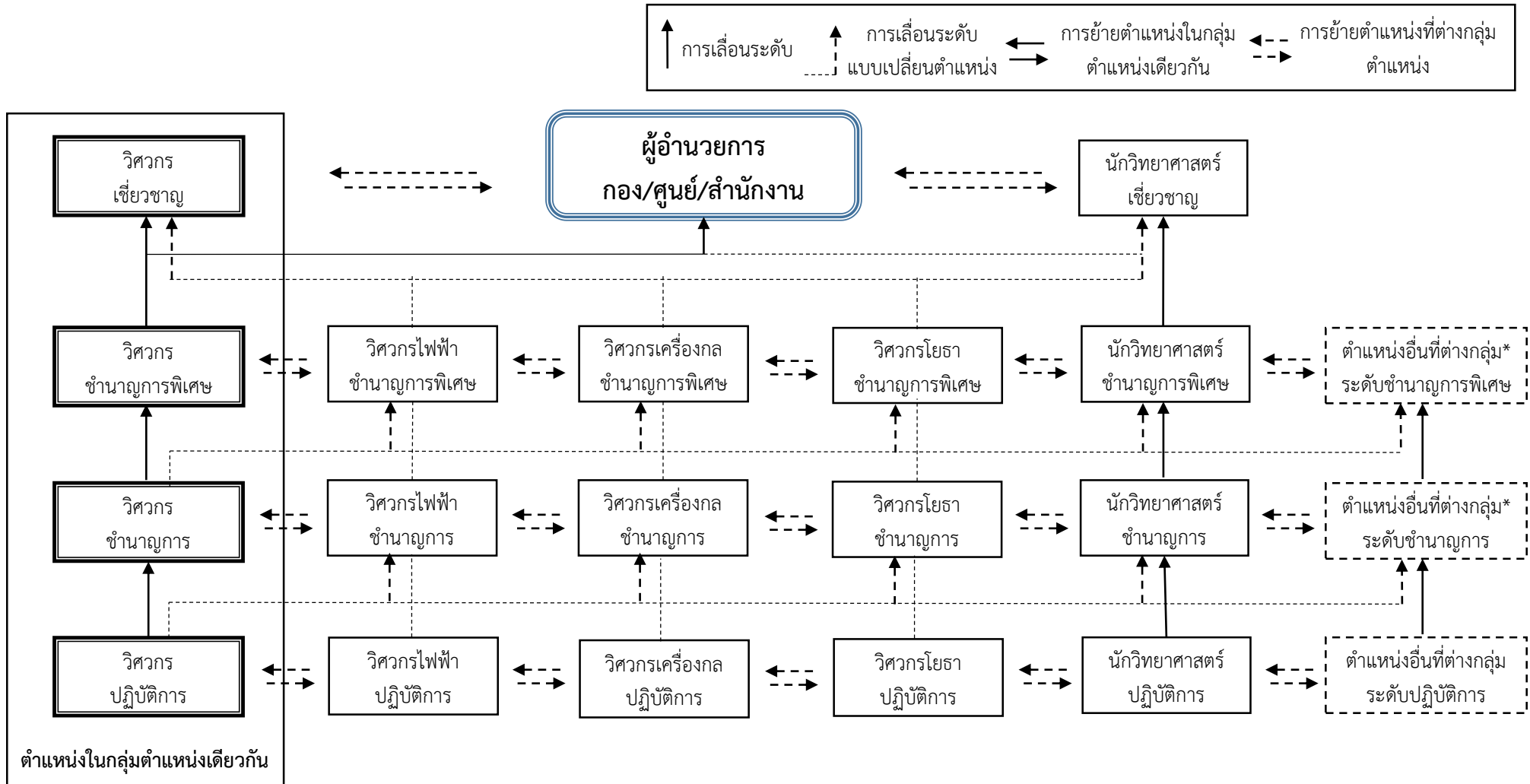
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง สถาปนิก



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

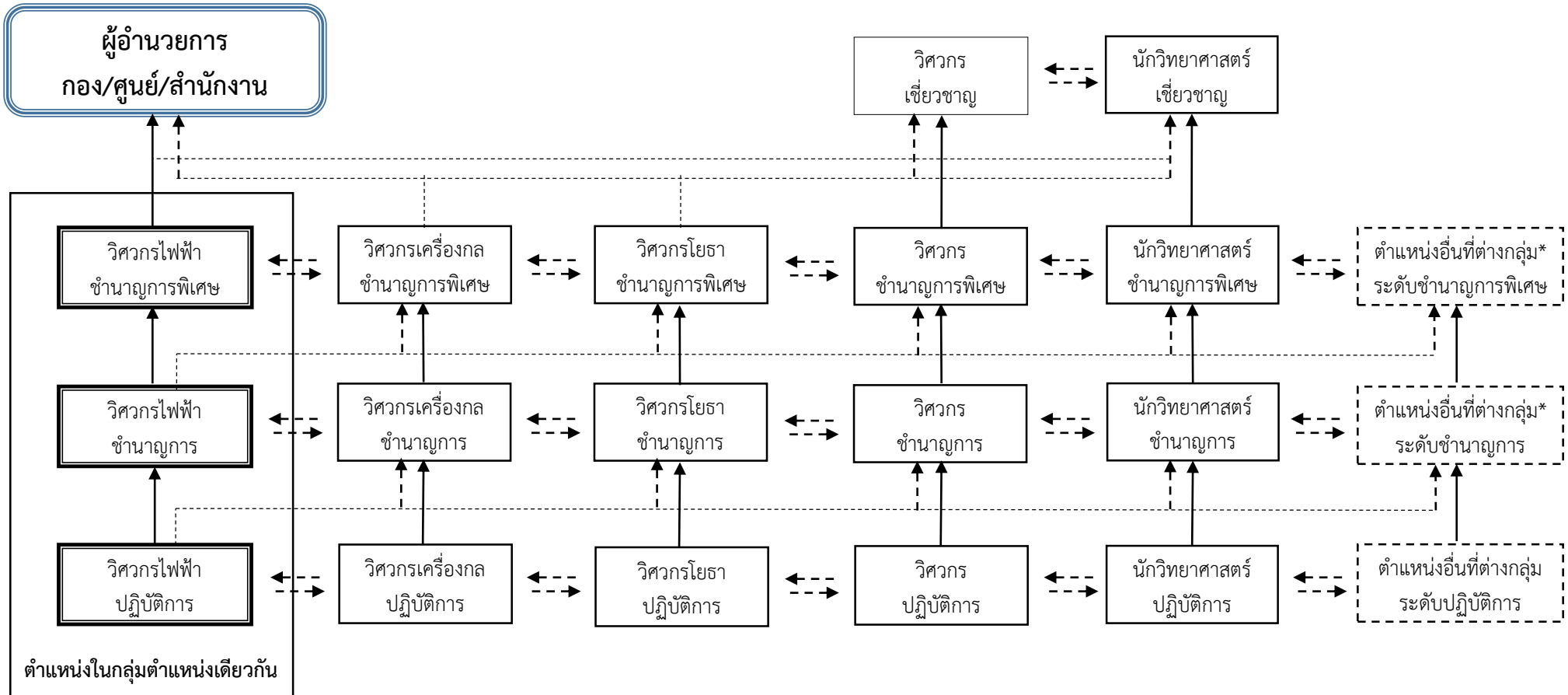
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง วิศวกร



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า



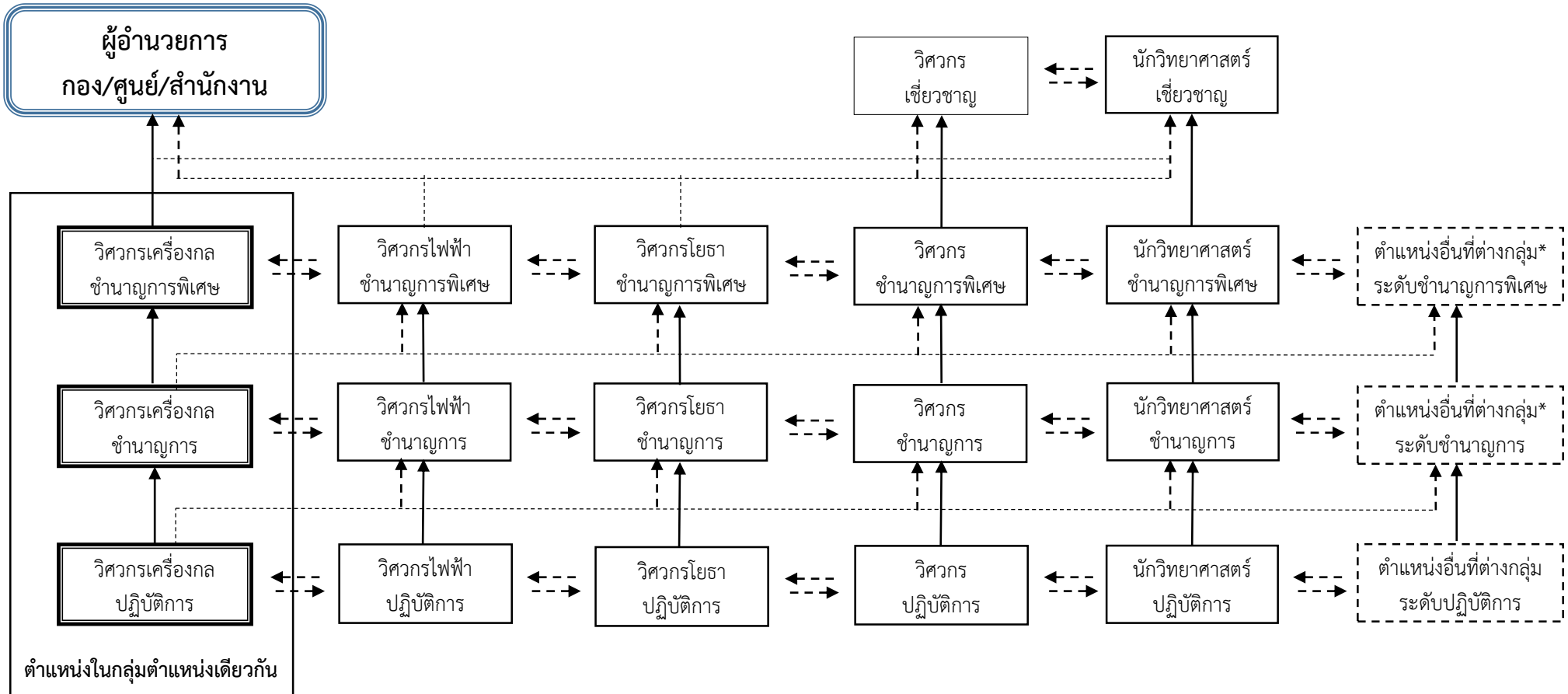
หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย



เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง วิศวกรเครื่องกล

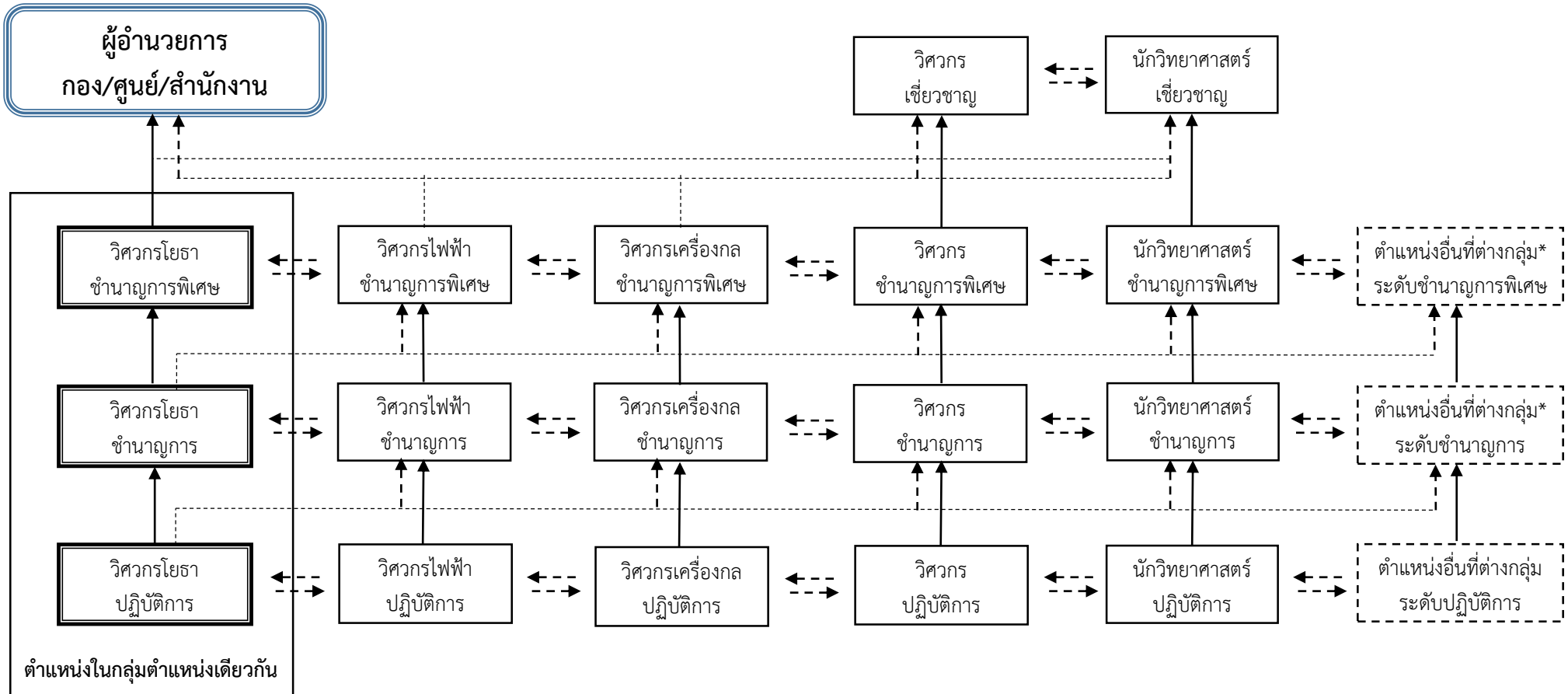


หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง วิศวกรเครื่องกล

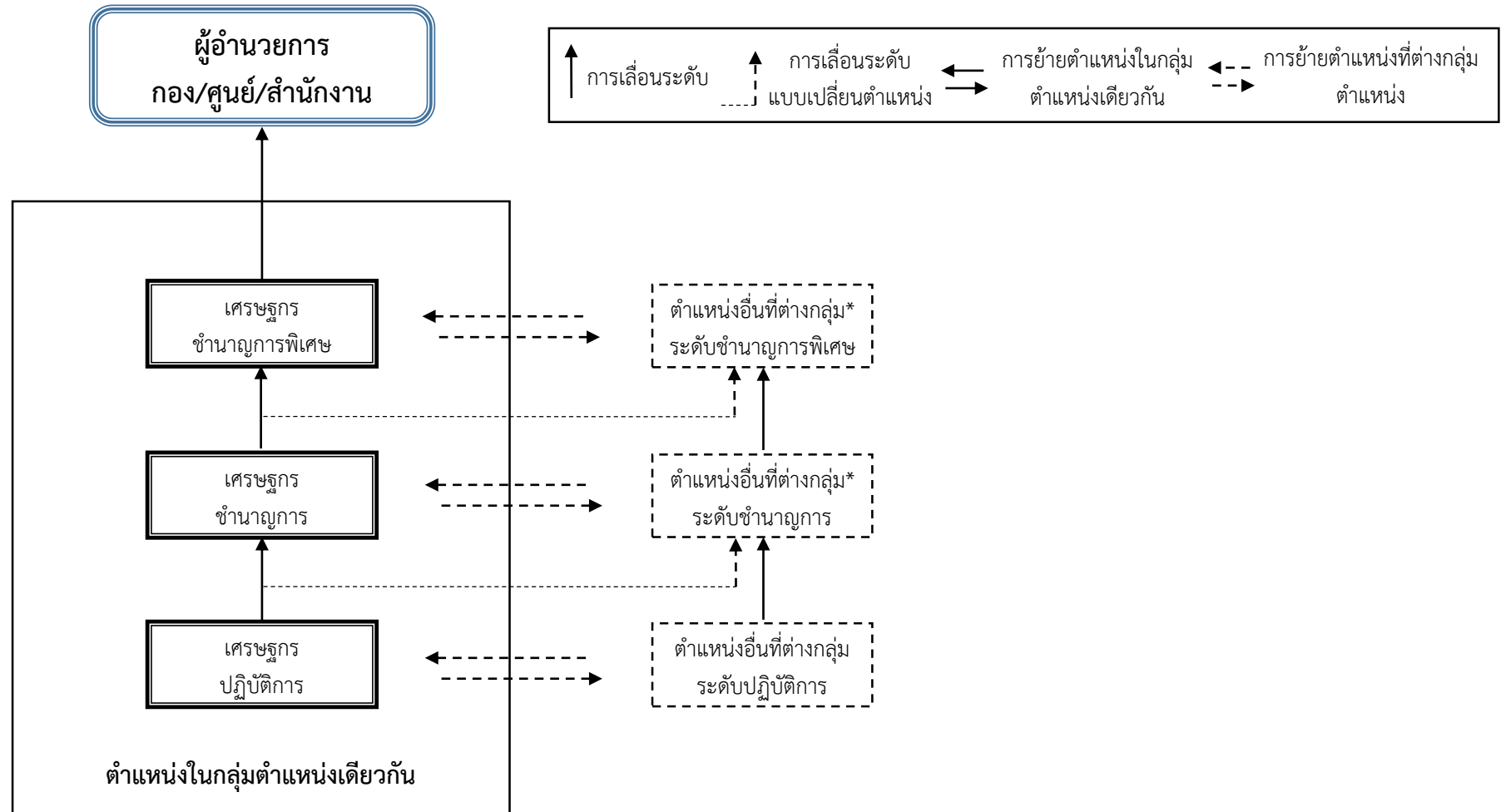


หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

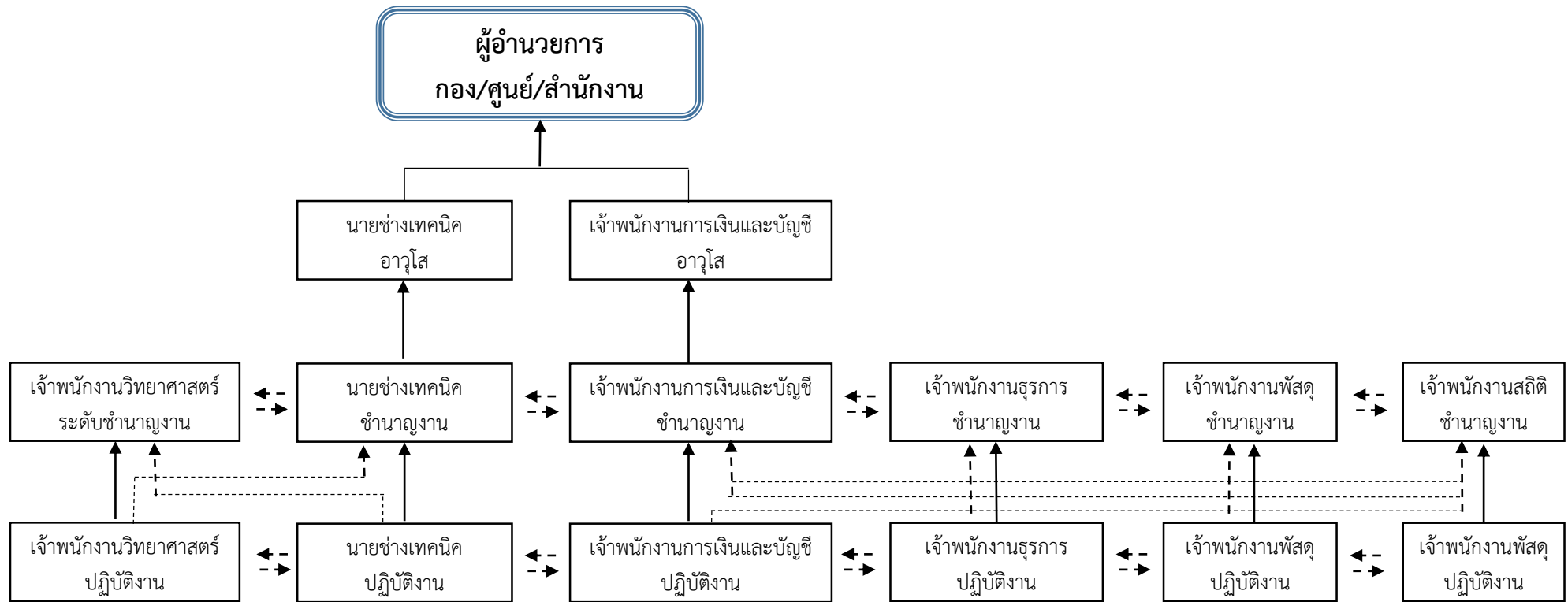
เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง เศรษฐกร



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่งประเภททั่วไป



หมายเหตุ

๑. การเลื่อนระดับและ/หรือการย้ายไปตำแหน่งอื่นที่ต่างกลุ่มตำแหน่งกันในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. การเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างชื่อตำแหน่งในกลุ่มเดียวกัน ต้องปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

