รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการ ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค

จัดทำโดย นายวรชาติ พวงเงิน

รหัส 9746

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประจำปี 2566

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค

จัดทำโดย นายวรชาติ พวงเงิน

รหัส 9746

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97

วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

ลงชื่อ.....

(นายวีระชัย นาควิบูลย์วงศ์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชาดา ไทยบรรเทา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานลงสู่ภูมิภาค จะนำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ ดังนั้น กระทรวงพลังงานจึงให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานลงในส่วนภูมิภาค โดยได้มอบหมายภารกิจหน้าที่ให้กับสำนักงานพลังงานจังหวัด ในฐานะเป็นหน่วยงานผู้แทนกระทรวงที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่

อย่างไรก็ตาม จากความต้องการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคทั้งของกระทรวงพลังงาน และเพื่อตอบรับการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรสำนักงานพลังงานจังหวัดอย่างรวดเร็ว ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก โดยขาดการเตรียมความพร้อมด้านการบริการเพื่อรองรับความต้องการและอำนวยความสะดวก ประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งขาดการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งเรื่องอัตรากำลัง ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม และความรู้ความสามารถที่จำเป็น โดยในปัจจุบันสำนักงานพลังงานจังหวัดต้องรับมือกับภารกิจดังกล่าวตามกำลังความสามารถที่สามารถกระทำได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริการประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ เกิดความล่าช้า หรืออาจก่อให้เกิดความไม่พอพึงใจ และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคยังคงมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงพลังงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. การยกระดับคุณภาพการบริการ โดยจัดให้มีแอพพลิเคชั่น “ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน” เป็นแอพพลิเคชั่นให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service) ที่รวบรวมงานบริการต่าง ๆ ตามภารกิจของสำนักงานพลังงานจังหวัด เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์ เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ลดการติดต่อแบบ face to face ลดขั้นตอนการทำงานและช่วยลดภาระงานบางส่วนของบุคลากร

2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญที่องค์ความรู้ด้านพลังงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทันท่วงที นอกจากนั้นยังส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านพลังงาน ผลักดันภารกิจงานสนับสนุนด้านพลังงานเป็นภารกิจหลัก เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในส่วนภูมิภาค มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการตอบสนองหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่

3. การส่งเสริมด้านอื่น ๆ ได้แก่ ผลักดันนโยบาย/แผนงาน/โครงการด้านพลังงาน เข้าสู่คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการบรรจุเข้าไปในแผนพัฒนาจังหวัด

และกลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด รวมทั้งการสนับสนุนหรือช่วยจัดหางบประมาณในระดับพื้นที่ และสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานลงสู่ระดับภูมิภาคเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชนให้สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานพลังงานจังหวัดมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านพลังงาน ที่สามารถถ่ายทอดให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อตอบสนองเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติด้านพลังงาน เพื่อยกระดับชุมชนในระดับฐานรากให้มีความมั่นคงยั่งยืนด้านพลังงาน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค” ในครั้งนี้ เป็นข้อเสนอส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และ กรุณาจากท่านอาจารย์วีระชัย นาควิบูลย์วงศ์ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) ท่านอาจารย์ชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ และท่านอาจารย์สุชาดา ไทยบรรเทา อาจารย์ที่ปรึกษาการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดทั้งให้ความเมตตาและเสียสละเวลาแก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด

ผู้ศึกษาขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 97 ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม และขอขอบคุณเพื่อน ๆ นบส. 1 ที่ได้ร่วมแบ่งปันแนวคิด ประสบการณ์ และให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงกำลังใจซึ่งให้การจัดทำรายงานฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานในระดับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้ด้วย

วรชาติ พวงเงิน

30 พฤษภาคม 2566

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ง
กิตติกรรมประกาศ ฉ
สารบัญ ช
สารบัญตาราง ซ
สารบัญภาพ ฌ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ ญ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย
    1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ 1
    1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย 8
    1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย 10
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
    2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา 11
    2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย 21
    2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ 31
3. แผนพัฒนาตนเอง
    3.1 การวิเคราะห์ตนเอง 31
    3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง 31
    3.3 ผลการพัฒนาตนเอง 33
บรรณานุกรม 34
ภาคผนวก 35
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล 47

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1.1	สรุปความเชื่อมโยงด้านพลังงานต่อประเด็นหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2	3
ตารางที่ 1.2	สรุปความเชื่อมโยงด้านพลังงานต่อประเด็นหลักภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5	3
ตารางที่ 1.3	เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน	5
ตารางที่ 1.4	แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	7
ตารางที่ 2.1	จำนวนหน่วยงานที่ถูกประเมินตามมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ	14
ตารางที่ 2.2	ภารกิจการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในอาคารขนาดกลางและขนาดเล็ก	15
ตารางที่ 2.3	โครงการของกลุ่มจังหวัดที่ได้รับการจัดสรรจากเงินกองทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565	16
ตารางที่ 2.4	สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด	18
ตารางที่ 2.5	แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนข้อเสนอ “การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค”	29

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	โครงสร้างกระทรวงพลังงาน	1
ภาพที่ 1.2	หมุดหมายการพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	6
ภาพที่ 1.3	ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	7
ภาพที่ 2.1	โครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	17
ภาพที่ 2.2	มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2565	22
ภาพที่ 2.3	ภาพรวมการทำงานของแอพพลิเคชั่น “ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน	27

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

AI	Artificial Intelligence
EV	Electric Vehicle
GDP	Gross Domestic Product
LNG	Liquefied Natural Gas
NGV	Natural Gas for Vehicles
PDP	Power Development Plan
SJT	Situational Judgement Test
ส.กทอ.	สำนักงานบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
สพจ.	สำนักงานพลังงานจังหวัด

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ
“การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค”

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา

2.1.1 ปัญหาและความท้าทายของประเด็นที่ศึกษา

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสนใจเกี่ยวกับวิกฤติทางด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพลังงานและราคาเชื้อเพลิงที่พุ่งทะยานขึ้นจากความขัดแย้งของรัสเซีย-ยูเครน ส่งผลให้แนวโน้มการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนหรือพลังงานทางเลือกจึงเป็นตัวเลือกที่สำคัญของการผลิตพลังงานของโลก รวมทั้งกระแสการส่งเสริมให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการลดใช้พลังงาน ก็ได้รับความสนใจจากประชาชนอย่างแพร่หลาย และเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศภายใต้วิกฤตพลังงาน กระทรวงพลังงานจึงได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายผลิตพลังงานให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ (Energy Efficiency) มีความมั่นคงทางด้านพลังงาน (Energy Security) และก่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development)

นอกจากนี้ รัฐบาลยังมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาพลังงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงพลังงาน ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมี **สำนักงานพลังงานจังหวัด (สพจ.) ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน** เป็นหน่วยงานระดับภูมิภาค ที่ประจำอยู่ทั้ง 76 จังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนกระทรวงพลังงานในส่วนภูมิภาค กำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานภารกิจด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคให้เป็นไปตาม กฎหมายที่เกี่ยวข้องภายในเขตอำนาจ ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ตลอดจนประสานการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค และขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานลงสู่ภูมิภาคและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีอำนาจหน้าที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ประสานงานและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนของกระทรวงพลังงานในส่วนภูมิภาค รวมทั้งประสานและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านพลังงาน
2. กำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง
3. กำกับดูแลคุณภาพ การค้า และการสำรองน้ำมันเชื้อเพลิง
4. ส่งเสริมและพัฒนาพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน
5. ประสานและอำนวยความสะดวกในการสำรวจและผลิตเชื้อเพลิงธรรมชาติ

6. จัดทำ เสนอแนะ และประสานแผนพัฒนาพลังงานในระดับจังหวัด รวมทั้งประสานการพัฒนาและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว
7. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในงานด้านพลังงาน
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากภารกิจหลักที่สำนักงานพลังงานจังหวัดได้รับมอบหมายแล้ว ยังมีนโยบาย/ข้อสั่งการ/หรือแผนงานโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พลังงานในส่วนภูมิภาค อาทิ

1. นโยบายพลังงานเพื่อทุกคน (Energy for All) กระทรวงพลังงาน ได้มีนโยบายพลังงานที่จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะเศรษฐกิจฐานราก และเป็นปัจจัยพื้นฐานในการต่อยอดสู่การพัฒนาทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินนโยบายด้านพลังงานที่ผ่านมาในอดีต มีการเน้นหนักโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนในโครงการขนาดใหญ่หรือโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานที่มีขนาดใหญ่ ทำให้ประชาชนอาจไม่สามารถเข้าถึงและไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการพัฒนาด้านพลังงานของประเทศ ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมนโยบายพลังงานเพื่อประชาชนทุกระดับจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ เกิดการเข้าถึงพลังงานและใช้พลังงานในการเพิ่มรายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจทั้งในระดับมหภาคและเศรษฐกิจฐานรากที่สามารถพึ่งตนเองได้ ทั้งนี้ เพื่อช่วยการลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยใช้กลไกด้านพลังงานไปขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.1 การลดความเหลื่อมล้ำ

- การดูแลค่าครองชีพด้านพลังงาน ด้วยการรักษาระดับราคาพลังงานไม่ให้มีความผันผวนและอยู่ในระดับสูงมากจนเกินไป ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยและผู้ค้าหาบเร่แผงลอย เช่น ส่วนลดค่าก๊าซหุงต้ม ส่วนลดค่าไฟฟ้า รวมถึงการพิจารณากลไกการช่วยเหลือที่เหมาะสมกับกลุ่มรถโดยสารสาธารณะที่ใช้ NGV

- การสร้างรายได้ให้ชุมชนและส่งเสริมผู้ประกอบการขนาดเล็ก ตามนโยบายการส่งเสริมโรงไฟฟ้าจากชุมชนที่เป็นพลังงานหมุนเวียนที่เหมาะสมกับศักยภาพของชุมชน โดยสามารถให้ประชาชนเข้าไปร่วมลงทุน มีผลตอบแทนที่เหมาะสมและชุมชนสามารถบริหารจัดการเองได้

- การส่งเสริมเทคโนโลยีพลังงานระดับชุมชนเพื่อลดรายจ่ายด้านพลังงานและสร้างรายได้ ผ่านการสนับสนุนกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และการจำหน่ายสินค้าชุมชนที่สถานประกอบการน้ำมัน

- การช่วยเหลือประชาชนรอบโรงไฟฟ้าให้ได้รับประโยชน์ให้มากที่สุดจากการมีโรงไฟฟ้าในชุมชน โดยการคิดส่วนลดค่าไฟฟ้าหรือไฟฟ้าฟรีในจำนวนที่เหมาะสม

1.2 การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

- การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานเพื่อความมั่นคงด้านพลังงานและรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งด้านน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ และไฟฟ้า รวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มจาก

โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน การผลักดันการเป็นศูนย์กลางด้านการเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าในภูมิภาค รวมถึงการเป็นศูนย์กลางในการซื้อขาย LNG ในภูมิภาค

- การจัดหาพลังงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความต้องการของประเทศ โดยส่งเสริมให้มีการจัดหาพลังงานทั้งจากแหล่งภายในและจากภายนอกประเทศ รวมถึงกระจายความเสี่ยงในการจัดหาพลังงาน การกระจายชนิดเชื้อเพลิงอย่างเหมาะสม และมีระบบที่รองรับเหตุฉุกเฉินด้านพลังงานที่สามารถสร้างความต่อเนื่องในการจัดหาและผลิตพลังงานของประเทศ

- การเพิ่มสัดส่วนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทนให้มากขึ้น โดยทบทวนแผน PDP ให้มีสัดส่วนการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนมากขึ้น ขวางระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านไฟฟ้าให้แข็งแรง สามารถรองรับไฟฟ้าที่จะส่งเข้ามาได้อย่างมั่นคง และเป็นการปลดล็อคให้พลังงานที่ผลิตจากภาคประชาชนสามารถเข้าสู่ระบบไฟฟ้าได้อย่างทั่วถึง ภายใต้การพัฒนาโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) ให้รองรับการผลิตพลังงานจากชุมชนให้สามารถส่งไฟฟ้าที่เสถียรและมั่นคงเข้าสู่ระบบของการไฟฟ้าทั้ง 3 แห่งได้ โดยมีเป้าหมายว่าค่าไฟฟ้าต้องถูกลงในช่วง 20 ปีข้างหน้า

- ส่งเสริมการแข่งขันในกิจการพลังงานอย่างเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพให้ดีขึ้น นำไปสู่การลดต้นทุนด้านพลังงานสู่ประชาชน รวมถึงสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างทันท่วงที

- การส่งเสริมธุรกิจพลังงานรูปแบบใหม่เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านพลังงานเพื่ออนาคต

- การส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้า PDP อย่างบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมพัฒนาแผนส่งเสริมการใช้ สนับสนุนทางด้านภาษี และทำให้เกิดการผลิตภายในประเทศ

1.3 การสร้างความยั่งยืน

- การส่งเสริมน้ำมันบนดิน โดยใช้น้ำมันที่มาจากผลผลิตภาคเกษตร ยกระดับการใช้น้ำมันไบโอดีเซลจากปาล์มที่ B7 เพิ่มส่วนผสมน้ำมันปาล์มดิบในสัดส่วนที่สูงขึ้น เป็น B10 ที่ใช้สำหรับรถยนต์ทั่วไป และ B20 ที่ใช้สำหรับรถยนต์ขนาดใหญ่รวมถึงรถกระบะ ที่จะช่วยดูดซับน้ำมันปาล์มในตลาดได้มากขึ้น และผลประโยชน์หมุนเวียนอยู่กับเกษตรกร โดยจะกำหนดรูปแบบการใช้น้ำมันปาล์มในภาคพลังงานอย่างเหมาะสม สร้างเสถียรภาพราคาในตลาดน้ำมันปาล์ม และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยจะส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานที่สะอาดในรูปแบบที่ในภาคขนส่ง อาทิ การยกระดับคุณภาพน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็น Euro 5 การส่งเสริมให้มีการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) รวมถึงการส่งเสริมเชื้อเพลิงชีวภาพ เพื่อลดมลพิษและทำให้ฝุ่น PM 2.5 ลดลง

- การส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภาคส่วน เพื่อให้การใช้พลังงานของประเทศมีประสิทธิภาพ ช่วยให้การใช้พลังงานต่อหน่วยของ GDP ลดลง ช่วยลดความต้องการในการจัดหาพลังงาน

และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่บรรยากาศ โดยใช้มาตรการที่เหมาะสม มาตรการสร้างแรงจูงใจ การสร้างจิตสำนึก และมาตรการด้านกฎหมาย รวมถึงการขับเคลื่อน bio-circular green economy ซึ่งรวมถึงการพัฒนาด้านพลังงานทดแทน การพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ และอุตสาหกรรมชีวภาพด้วย

2. มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2565 ได้เห็นชอบมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ ตามข้อเสนอของกระทรวงพลังงาน โดยอนุมัติให้หน่วยงานราชการดำเนินการลดการใช้พลังงานลงร้อยละ 20 (ไฟฟ้าและน้ำมันเชื้อเพลิง) พร้อมทั้งรายงานผลการประหยัดพลังงานผ่าน www.e-report.energy.go.th ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้มอบหมายให้สำนักงานพลังงานจังหวัดมีหน้าที่ในการกำกับดูแล ควบคุมให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ดำเนินการตามมาตรการและรายงานผลให้ครบถ้วนตามข้อสั่งการ โดยมีหน่วยงานที่ต้องรายงานผลการลดใช้พลังงาน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนหน่วยงานที่ถูกประเมินตามมาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ

กลุ่มหน่วยงาน	จำนวนหน่วยงานที่ต้องรายงานผล
ส่วนราชการ	167
จังหวัด	76
ที่ทำการปกครองอำเภอ	878
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	7,851
สถาบันอุดมศึกษา	80
รัฐวิสาหกิจ	52
รวม	**9,104**

โดยสำนักงานพลังงานจังหวัดมีขอบเขตความรับผิดชอบในการการกำกับดูแลให้หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้

- การจ้างเหมาบริการบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในโครงการ
- การจัดอบรม สัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการใช้พลังงานให้กับหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ เพื่อให้รับทราบและเข้าใจมาตรการลดใช้พลังงานในภาครัฐ
- การตรวจสอบ วิเคราะห์การใช้พลังงาน และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานเป้าหมายในการลดใช้พลังงาน ให้เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด (Energy Audit) อย่างน้อย 15 หน่วยงาน/ปี/จังหวัด เพื่อติดตามผลและเรงรัดให้มีการรายงานข้อมูลผ่าน www.e-report.energy.go.th
- การประชาสัมพันธ์ สื่อสาร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานในพื้นที่

3. ข้อสั่งการของกรมการปกครอง ในการดำเนินงานตามมาตรการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ โดยมอบหมายให้อำเภอทุกอำเภอ ดำเนินการสำรวจความพร้อมในการติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์ของที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง เพื่อส่งเสริมการบริหารงบประมาณภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า และอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน

4. มาตรการขับเคลื่อนการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานภาคอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาค โดยความร่วมมือของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ดำเนินมาตรการโดยมีเป้าหมายหยุดเรือ LNG 1 ลำ ซึ่งมีมูลค่า 6,500 ล้านบาท บรรทุก LNG 60,000 ตัน หรือเทียบเท่าพลังงานไฟฟ้า 430 ล้านหน่วย โดยการมอบหมายภารกิจให้สำนักงานพลังงานจังหวัดลงพื้นที่ให้ความรู้แก่โรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานภาคอุตสาหกรรมตามเป้าหมายที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกำหนด

5. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้การ Monitor และการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักงานพลังงานจังหวัดสามารถนำองค์ความรู้ไปแนะนำให้กับผู้ประกอบการที่อยู่ในพื้นที่ สามารถตรวจสอบการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสามารถคำนวณผลการประหยัดและการคืนทุนจากการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ในอาคาร/โรงงาน

ตารางที่ 2.2 ภารกิจการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในอาคารขนาดกลางและขนาดเล็ก

ประเภทอาคารธุรกิจ	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)
1. อาคารธุรกิจ	
โรงแรม 1-200 คน	24,191
ร้านค้าสะดวกซื้อขนาดเล็ก	15,760
โรงพยาบาลเอกชน =<100 เตียง	229
สำนักงาน	152
2. อาคารภาครัฐ	
อาชีวศึกษาภาครัฐ	429
อาชีวศึกษาเอกชน	422
โรงพยาบาลภาครัฐ =<120 เตียง	830
3. ธุรกิจขนาดเล็ก	
วิสาหกิจขนาดเล็กมาก	90,124

6. ภารกิจงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน โดยคณะอนุกรรมการบริหารสำนักงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ได้มีมติมอบหมายภารกิจงานกองทุนฯ ให้สำนักงานพลังงานจังหวัดปฏิบัตินอกเหนือจากภารกิจหลักของสำนักงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป และให้รายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ ส.กทอ. ทราบเป็นรายเดือน ดังนี้

(1) ภารกิจสนับสนุนการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานของจังหวัด

- ประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนอโครงการ
- แต่งตั้งคณะทำงานจังหวัดเพื่อกลั่นกรองข้อเสนอโครงการ
- รวบรวมข้อเสนอโครงการจากหน่วยงานที่ประสงค์ขอรับการสนับสนุน
- พิจารณากลั่นกรองข้อเสนอโครงการเบื้องต้น ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ที่ ส.กทอ.กำหนด
- จัดส่งข้อเสนอโครงการที่ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากคณะทำงานจังหวัด

(2) ภารกิจติดตามเร่งรัดโครงการที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ในพื้นที่จังหวัดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตรวจติดตามความคืบหน้าของโครงการให้เป็นไปตามรายงานการขอเบิกเงินจากกองทุนฯ และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนในการส่งมอบงานเพื่อขอเบิกเงินรายงวดตามหนังสือยืนยันของโครงการ

(3) ภารกิจติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์จากการดำเนินงานของโครงการที่ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ ในพื้นที่จังหวัดที่ดำเนินการแล้วเสร็จ เพื่อให้ได้ข้อสรุปผลที่เกิดจากการผลิตและใช้พลังงานทดแทนหรืออนุรักษ์พลังงาน รวมถึงการบำรุงรักษาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและคุ้มค่า

ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณ มีโครงการของกลุ่มจังหวัดที่ได้รับการอนุมัติจัดสรรเงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.3 โครงการของกลุ่มจังหวัดที่ได้รับการจัดสรรจากเงินกองทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

ปีงบประมาณ	พ.ศ. 2563	พ.ศ. 2564	พ.ศ. 2565
1. จำนวนโครงการ	54 โครงการ	1,098 โครงการ	983 โครงการ
2. งบประมาณที่จัดสรร	1,395.64 ล้านบาท	1,214.22 ล้านบาท	871.60 ล้านบาท

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภารกิจการขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคมีความสำคัญและหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานแก่ประชาชนในพื้นที่ การกำกับกิจการพลังงานในพื้นที่ การส่งเสริมการลดใช้พลังงานในพื้นที่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีด้านพลังงานทดแทนเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีพลังงานสมัยใหม่ที่เป็นนโยบายที่กระทรวงส่งเสริม และงานกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยอัตรากำลังของบุคลากรในส่วนภูมิภาคช่วยขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสำนักงานพลังงานจังหวัด ยังขาดความพร้อมในด้านการให้บริการและด้านบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงานไปสู่ภูมิภาค ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบ

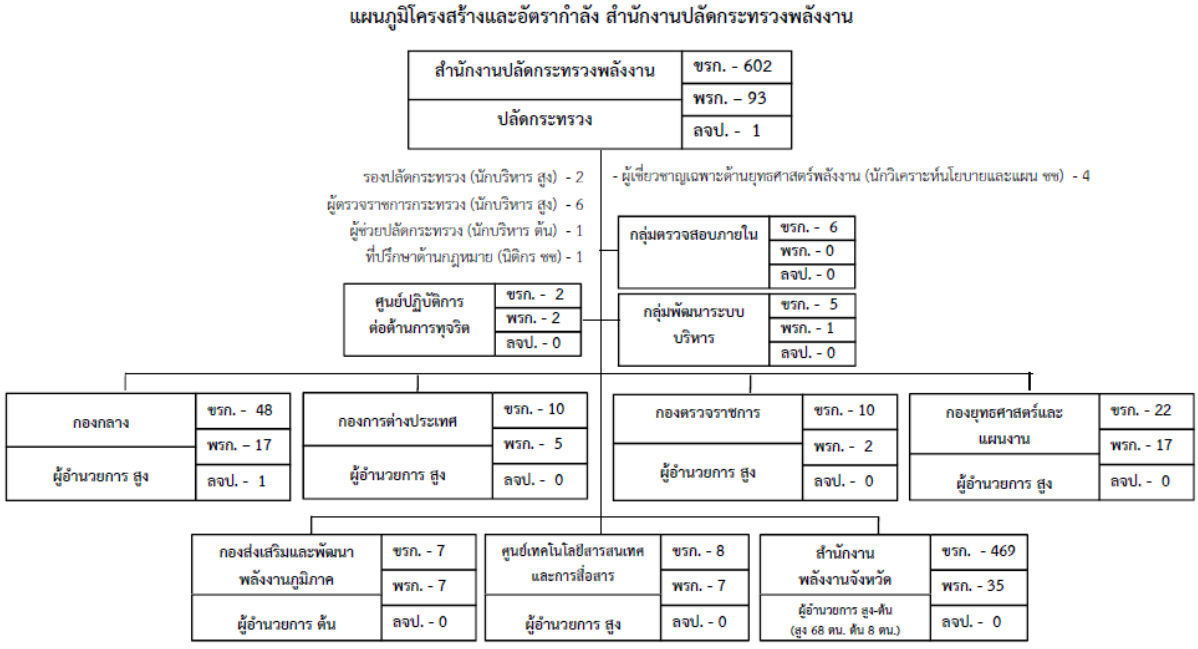
การให้บริการและพัฒนาบุคลากรในส่วนงานภูมิภาคให้มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญทางด้านพลังงาน เพื่อให้ สพจ. สามารถรองรับงานที่กระทรวงพลังงานถ่ายโอนภารกิจมาให้ในปัจจุบันและอนาคต และการให้บริการหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

2.1.2 สภาพปัญหาที่ผ่านมาและแนวโน้มปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง

ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 602 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 93 อัตรา และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา ภาพที่ 2.2

เมื่อพิจารณาข้อมูลอัตรากำลัง และพิจารณาในส่วนของ **สำนักงานพลังงานจังหวัด (สพจ.)** ที่มีจำนวน 76 จังหวัด ทั่วประเทศ มีอัตรากำลังข้าราชการรวม 469 อัตรา และพนักงานราชการรวม 35 อัตรา **เฉลี่ยอัตรากำลังจังหวัดละ 6 อัตรา** ประกอบด้วย พลังงานจังหวัด จำนวน 1 อัตรา นักวิชาการพลังงาน จำนวน 1-2 อัตรา วิศวกร จำนวน 1 อัตรา นายช่างเทคนิค จำนวน 1 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 1 อัตรา ในขณะที่ปัจจุบัน สพจ. มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบที่หลากหลาย ดังนั้น เมื่อพิจารณาร่วมกับปริมาณงานและภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแล้ว พบว่า อัตรากำลังของสำนักงานพลังงานจังหวัดยังไม่มีความเหมาะสม เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาขับเคลื่อนข้อเสนอ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและอัตรากำลังสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

นอกจากปัญหาด้านอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานพลังงานจังหวัดแล้ว ปัจจุบันยังพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้านการประสานงานและการให้บริการหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ โดยสามารถสรุปปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด ดังนี้

ตาราง 2.4 สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสำนักงานพลังงานจังหวัด

ประเด็น	ปัญหาอุปสรรค
ปัญหาด้านบุคลากร	● อัตรากำลังในส่วนภูมิภาค ยังมีจำนวนไม่เพียงพอเหมาะสมต่อปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน บุคลากรต้องมีภาระงานที่รับผิดชอบมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบประจำตำแหน่ง เช่น นักวิชาการพลังงานต้องปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ โดยในปัจจุบันมีรายงานว่า หน่วยงานตรวจสอบ พบการกระทำความผิดที่เกิดจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของบุคลากรในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะความผิดด้านการพัสดุ ● บุคลากรในส่วนภูมิภาค ขาดความรู้ด้านนโยบายพลังงานเชิงลึก ทิศทางพลังงานในอนาคต นวัตกรรมด้านพลังงานใหม่ๆ การคิดเชิงออกแบบและสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ข้อมูล ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงไม่สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ● บุคลากรในส่วนภูมิภาค ขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการออกแบบ พัฒนา ส่งเสริม การใช้ และการถ่ายทอดการใช้เทคโนโลยีพลังงานทดแทนหรือการอนุรักษ์พลังงาน
ปัญหาด้านการบริการ	ความไม่ชัดเจนของข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อสั่งการ หรือคำสั่ง เช่น ● งานโอนถังขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง ตามคำสั่งกรมธุรกิจพลังงาน ที่ 107/2565 พบว่า คำสั่งที่ออกไม่ชัดเจน สามารถตีความได้หลายแบบ ทำให้การสื่อสารหรือความเข้าใจของแต่ละ สพจ. ไม่ตรงกัน ส่งผลต่อการสื่อสารต่อผู้รับบริการที่ รวมทั้งขาดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีเพียงการประชุมชี้แจงผ่าน VDO Conference และการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ ● แนวทางปฏิบัติกรณีร้านจำหน่ายก๊าซปิโตรเลียมเหลว ลักษณะที่สอง มีความไม่ชัดเจนระหว่างร่างแนวทางการปฏิบัติ และกฎกระทรวงที่มีผลบังคับใช้ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากยังไม่มีประกาศชัดเจน และยังไม่มีผลบังคับใช้เป็นทางการ

ประเด็น	ปัญหาอุปสรรค
	• แนวทางปฏิบัติกรณีร้านจำหน่ายก๊าซที่ต้องการเข้าร่วมแอพพลิเคชั่นถุงเงินเพื่อรับชำระเงินจากการใช้สิทธิสวัสดิการแห่งรัฐ ค่อนข้างซับซ้อนและมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการสมัครของผู้ประกอบการร้านจำหน่ายที่ต้องดำเนินการผ่าน Application ก่อนเท่านั้น แล้วจึงยื่นเอกสารกับกรมธุรกิจพลังงาน โดยมี สพจ. เป็นหน่วยงานกลางในการรับเอกสารในส่วนภูมิภาค พบว่า ไม่มีคู่มือการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการชี้แจงผ่านไลน์กลุ่ม ซึ่งผู้ประกอบการไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้ไม่ได้รับการอนุมัติ และ สพจ. จะเป็นหน่วยงานที่ถูกต่อว่าเนื่องจากเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน • การขออนุญาตก่อสร้างสถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงและการเห็นชอบแบบ ผู้ประกอบการต้องยื่นขออนุญาตกับ อปท. และ สพจ. มีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงจุดบริการเดียว และไม่มีการประสานงานร่วมกันระหว่าง อปท. และ สพจ. ทำให้เกิดความล่าช้า และอาจก่อให้เกิดความเสียหายและไม่ปลอดภัยต่อประชาชนที่เข้ามาใช้บริการสถานีบริการนั้นได้ • การชำระค่าธรรมเนียมในการขออนุญาต และการต่ออายุ ในปัจจุบันการชำระค่าธรรมเนียมดังกล่าว ผู้ประกอบการต้องเดินทางมารับแบบฟอร์มการชำระที่ สพจ. แล้วเดินทางไปชำระเงินที่ธนาคาร จากนั้นจึงกลับมานำส่งหลักฐานการชำระที่ สพจ. ซึ่งการจะออกหลักฐานการชำระได้ สพจ. จะต้องรอตรวจสอบการชำระจากหน่วยงานกรมธุรกิจพลังงานก่อน โดยจะเห็นได้ว่ามีความยุ่งยากและสร้างความลำบากแก่ผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก

2.1.3 ความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา

พลังงานถือเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยลดภาระค่าครองชีพ และช่วยสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในภูมิภาคจะนำไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ ดังนั้น กระทรวงพลังงานจึงให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานลงสู่ภูมิภาคโดยการมอบหมายภารกิจหน้าที่นอกเหนือจากภารกิจหน้าที่หลักตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการให้กับสำนักงานพลังงานจังหวัด ในฐานะหน่วยงานผู้แทนกระทรวงที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและหน่วยงานในส่วนภูมิภาคพื้นที่ รวมทั้งบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการขับเคลื่อนนโยบายด้านพลังงาน อย่างไรก็ตาม จากความต้องการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ในส่วนภูมิภาคทั้งของกระทรวงพลังงานและการตอบรับนโยบายของหน่วยงานภายนอก ขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพลังงานจังหวัดและบุคลากรในส่วนภูมิภาคอย่างรวดเร็ว โดยขาดการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ทั้งเรื่องอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถ และทักษะสมรรถนะที่เหมาะสม และด้านบริการที่สามารถรองรับความ

ต้องการของประชาชนและอำนวยความสะดวก ซึ่งในปัจจุบันสำนักงานพลังงานจังหวัดต้องรับมือกับภารกิจดังกล่าวตามกำลังความสามารถที่สามารถกระทำได้ ส่งผลให้การบริการประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่เกิดความล่าช้า หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยข้อจำกัดดังกล่าว และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น เมื่อหน่วยงานในพื้นที่ร้องขอ/ขอรับความอนุเคราะห์ด้านองค์ความรู้หรือบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านพลังงาน เพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ แต่สำนักงานพลังงานจังหวัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างทันท่วงที เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอในช่วงเวลาที่มีการขอรับความอนุเคราะห์ หรือไม่มีบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลด้านพลังงานเชิงลึก ทั้งการออกแบบ วิเคราะห์ ติดตั้ง การให้คำปรึกษาและประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีด้านพลังงาน เป็นต้น

โดยจะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคในปัจจุบันยังคงมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยด่วน โดยเฉพาะปัญหาด้านบริการที่จำเป็นต้องมีการส่งเสริมพัฒนาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนและหน่วยงานในพื้นที่ได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริการและบุคลากรในส่วนภูมิภาค ผู้ศึกษาจึงได้เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่อง “**การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค**” โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 หลักการ แนวคิดที่ใช้เป็นกรอบ หรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอพร้อมเหตุผลประกอบ

“การบริการภาครัฐ” เป็นกิจกรรมที่หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการให้แก่ประชาชนผู้มารับบริการ โดยมีเป้าเหมายที่สำคัญคือการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค โดยหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องส่งมอบบริการแก่ประชาชนด้วยจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ และมีการนำผลสะท้อนกลับจากประชาชนในฐานะผู้มาใช้บริการ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า การบริการภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการให้บริการ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการที่เหมาะสมต่อกลุ่มเป้าหมายที่ให้บริการ ช่วงเวลาและสถานที่การให้บริการ

William H. Lucy, Dennis Gilbert and Guterie S. Birkhead, 1977 มองว่า การให้บริการภาครัฐมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1. ปัจจัยนำเข้า (input) หรือทรัพยากรอันได้แก่บุคลากรค่าใช้จ่ายอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก 2. กิจกรรม (Activities) คือกระบวนการ (Process) ซึ่งเป็นกระบวนการของการบริหารทรัพยากร 3. ผล (Results) หรือผลผลิต (Outputs) ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากกระบวนการ 4. ความคิดเห็น (Opinions) ต่อผลกระทบ (Impacts) ซึ่งหมายถึงความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบริการที่ได้รับ ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นการมองการให้บริการภาครัฐที่เป็นระบบ นอกจากลักษณะดังกล่าวแล้ว Jame S. McCullough, 1983 เห็นว่า การให้บริการภาครัฐจะต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ

ที่สำคัญ คือ หน่วยงานที่ให้บริการ บริการ และผู้รับบริการ ดังนั้น การให้บริการภาครัฐจึงเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่ให้บริการทำหน้าที่ส่งมอบบริการให้แก่ผู้รับบริการโดยที่ประโยชน์หรือคุณค่าของบริการที่ได้รับนั้นผู้รับบริการจะตระหนักไว้ในจิตใจ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตของประชาชน รวมถึงวิธีการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐอย่างชัดเจนและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเริ่มต้นในประเทศไทยตั้งแต่ช่วงต้นปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมา เป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญที่ทำให้ภาครัฐเกิดการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน โดยได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน และการให้บริการประชาชนของหน่วยงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องการให้บริการ

ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐและการให้บริการประชาชน ปรับสมดุลระบบบริหารจัดการภาครัฐ และพัฒนาระบบบุคลกรอันเป็นพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ ภายใต้หลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ ได้อย่างตรงจุด โปร่งใส มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเท่าสากล รวดเร็ว ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมี 2 เป้าหมาย ได้แก่

(1) บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(2) ภาครัฐ มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มาตรา 4 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล โดยมีการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องกันและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคง ปลอดภัย และมีธรรมาภิบาล โดยมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการและการเข้าถึงของประชาชน และในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณะและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดย

“ดิจิทัล” หมายความว่า เทคโนโลยีที่ใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่ง หรือสัญลักษณ์อื่นมาแทนค่าสิ่งทั้งปวง เพื่อใช้สร้างหรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์

“รัฐบาลดิจิทัล” หมายความว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานภาครัฐและการบริการสาธารณะ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงานให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชน และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ในขณะเดียวกัน นอกจากการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการแล้ว การพัฒนาบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการให้บริการ

“ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การยกระดับขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลประการหนึ่ง คือ การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ ซึ่งนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ การที่องค์กรของรัฐมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถคุณภาพสูงจะสามารถนำพาประเทศไปสู่ความเป็นมาตรฐานที่เป็นสากลเทียบเท่าประเทศต่าง ๆ ในโลก ตลอดจนเป้าหมายอื่น ๆ ที่เป็นยุทธศาสตร์ของชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล องค์กรภาครัฐจำเป็นจะต้องมีแนวทางและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันนโยบายรัฐบาลตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจึงต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรภาครัฐสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ และนโยบายประเทศไทย 4.0 ขึ้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2565 ประกอบด้วย 3 แนวทางสำคัญ ดังนี้

แนวทางที่ 1
ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีชุดความคิดและค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาล และอุดมการณ์สำหรับการเป็นบุคลากรภาครัฐสมัยใหม่

แนวทางที่ 2
พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ มีกลยุทธ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

แนวทางที่ 3
สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรภาครัฐ เพื่อปลูกฝังความคิดและค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ มีกลยุทธ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม

ภาพที่ 2.2 มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2561 – 2565

และตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกระทรวงพลังงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงานรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็น กล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

ซึ่งในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาค ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นจะต้องตระหนักถึงความสอดคล้องเชื่อมโยงของแผนร่วมกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค

2.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลของกระทรวงพลังงาน โดยพิจารณาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานพลังงานจังหวัด โดยใช้ SWOT Analysis เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีแผนปฏิบัติราชการ ที่มีกรอบและเป้าหมายที่ชัดเจน สอดรับทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป 2. มีแหล่งงบประมาณจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาบุคลากร 3. เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี 4. มีหน่วยงานขับเคลื่อนนโยบายพลังงานในส่วนภูมิภาค	1. นโยบายพลังงานบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไปตามผู้กำหนดนโยบาย 2. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับภารกิจและขอบเขตการปฏิบัติงาน 3. โครงสร้างการกำกับดูแลยังมีความไม่ชัดเจนในบางประเด็นเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน 4. มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ยุ่งยาก ทั้งนี้เนื่องจากติดข้อกำหนดด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง
โอกาส	**อุปสรรค**
1. นโยบายองค์กร สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายการดำเนินงานระดับประเทศและระดับโลกได้ 2. ยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับชาติ มีความชัดเจนเอื้อต่อการกำหนดทิศทาง แนวทางการดำเนินงานขององค์กร และการปฏิรูปพลังงาน	1. สถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ที่ส่งผลต่อการเติบโตด้านพลังงาน

3. โครงสร้างพื้นฐานและโครงข่ายพลังงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งประเทศ 4. มีภูมิประเทศที่เหมาะสม มีผลผลิตทางการเกษตรสามารถส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทนได้ 5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ช่วยเร่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจการพลังงาน 6. ต้นทุนด้านเทคโนโลยีพลังงานทดแทนลดลง	2. ประชาชนได้รับข้อมูลที่บิดเบือนด้านพลังงาน มีการต่อต้านนโยบายพลังงาน ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนและส่งผลกระทบต่อการพัฒนา 3. ถูกฟ้องร้องจากภาคประชาชนหรือหน่วยงานตรวจสอบ ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น 4. ความรู้ด้านเทคโนโลยีพลังงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้ให้ทัน 5. กฎระเบียบบางส่วนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ผู้ศึกษายังได้พิจารณาข้อมูลเพื่อประกอบการวางแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากข้อมูลการสัมภาษณ์และรวบรวมความคิดเห็นเพื่อกำหนดทิศทางความต้องการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และสถานการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน เพื่อนำไปวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยสามารถสรุปประเด็นความคาดหวังและปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนภูมิภาค ได้ดังนี้

ประเด็นความคาดหวัง	ประเด็นปัญหาอุปสรรค
1. การกำหนดนโยบาย แผนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการทบทวน ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน 2. ควรมีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจของหน่วยงาน ตลอดจนการวางแผนสำหรับการสรรหาและบรรจุบุคลากรคุณภาพในเชิงรุก 3. ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มีความพร้อมและทราบถึงทิศทางในการพัฒนา และควรมีการพัฒนาและติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4. ควรจัดทำระบบการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน เปิดกว้างตำแหน่งที่จะหมุนเวียนงานมากขึ้น ควรมีการ	1. บุคลากรขาดคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สามารถสนองต่อเป้าหมายหรือภารกิจของหน่วยงานได้เท่าที่ควร 2. บุคลากรขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ขาดการสอนงานที่เข้มข้น ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรบางส่วนยังยึดวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดการบูรณาการการทำงาน 3. ขาดการจัดทำระบบหมุนเวียนงานที่ชัดเจน รวมไปถึงบุคลากรบางส่วนไม่อยากหมุนเวียนงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง 4. เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรยังเป็นแนวตั้ง คือ เป็นการเลื่อนระดับตำแหน่งในสายงานเดิม

ประเด็นความคาดหวัง	ประเด็นปัญหาอุปสรรค
เชื่อมโยงการทำงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น 5. ควรมีการพัฒนาและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกมิติ โดยการจัดทำระบบบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่ชัดเจน 6. หลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรมีการคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น 7. ควรเร่งส่งเสริมการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลและด้นพลังงานในอนาคต 8. โครงสร้างการบริหารของกระทรวงพลังงาน ควรเพิ่มตำแหน่งข้าราชการรที่เป็นนักวิชาการในแต่ละจังหวัด รวมไปถึงควรเพิ่มตำแหน่งข้าราชการด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	เติบโตภายในหน่วยงานนั้น ๆ ขาดการเติบโตในสายงานจากหน่วยงานภายนอก 5. อัตรากำลังยังมีไม่เพียงพอเหมาะสมต่อปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับเรื่องเทคนิคเฉพาะ บุคลากรในส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ขาดความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนโยบายเชิงลึก ส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานที่ไม่สามารถถ่ายทอดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งบขาดบุคลากรด้านกฎหมาย 6. ปัญหาด้านอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค นำไปสู่ปัญหาด้านการรับผิดชอบงานมากกว่าภาระความรับผิดชอบหลักของบุคลากรแต่ละราย ทำให้การเตรียมความพร้อมและการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละรายทำได้ยากและขาดความชัดเจน 7. บุคลากรขาดความรู้เชิงลึกในด้านทิศทางพลังงาน

จากสรุปประเด็นความคาดหวังและปัญหาอุปสรรคข้างต้น นำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในส่วนภูมิภาคของกระทรวงพลังงาน ได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการทรัพยากร 2. การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างองค์กรที่รองรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสายบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น 3. การพัฒนาบุคลากรเป็นมิติการพัฒนาที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ	1. ขาดคู่มือแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 2. ขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน ขาดการสอนงานที่เข้มข้น ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ยึดรูปแบบเดิม 3. คุณภาพของอัตรากำลังยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีพลังงานสมัยใหม่ 4. ปัญหาด้านอัตรากำลังบุคลากร ที่นำไปสู่ปัญหาการรับผิดชอบงานที่มากกว่าภาระความรับผิดชอบหลัก

4. มียุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน 5. มีโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการปฏิบัติงาน 6. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	5. บุคลากรยัดขาดการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 6. ขาดการจัดทำ KM ในหน่วยงาน
โอกาส	**อุปสรรค**
1. นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ด้านพลังงาน 2. กระทรวงพลังงานได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานสนับสนุนภาครัฐในการพัฒนาบุคลากร 3. เทคโนโลยีและดิจิทัลส่งผลให้ขั้นตอนการทำงานและการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีช่องทางในการสร้างความยั่งยืนทางพลังงานมากขึ้น 4. การบริหารราชการเป็นแบบกระจายอำนาจ มีหน่วยงานระดับกองที่ดูแลสำนักงานพลังงานจังหวัดทั่วประเทศ เชื่อมโยงและประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น	1. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างรวดเร็วทำให้เกิดความท้าทายให้กับองค์กรในการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้ทันสถานการณ์ภายนอก 2. การเปลี่ยนแปลงทิศทางพลังงานสร้างความต้องการในความรู้เชิงลึกด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นพลังงานทดแทน / ยานยนต์ไฟฟ้า / BCG Model Energy Transition / Smart Grid และกฎหมายต่าง ๆ 3. ระบบระเบียบในการสรรหาบุคลากรภาครัฐมีขั้นตอนยุ่งยากและจำนวนมาก ใช้ระยะเวลานาน 4. หน่วยงายภาครัฐมีนโยบายในการตรึงอัตรากำลังทำให้เกิดการพัฒนางานตามภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปยังคงมีข้อจำกัด

2.2.3 แนวทางการแก้ไขปัญหา

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการบริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงพลังงาน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านพลังงานในส่วนภูมิภาคบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

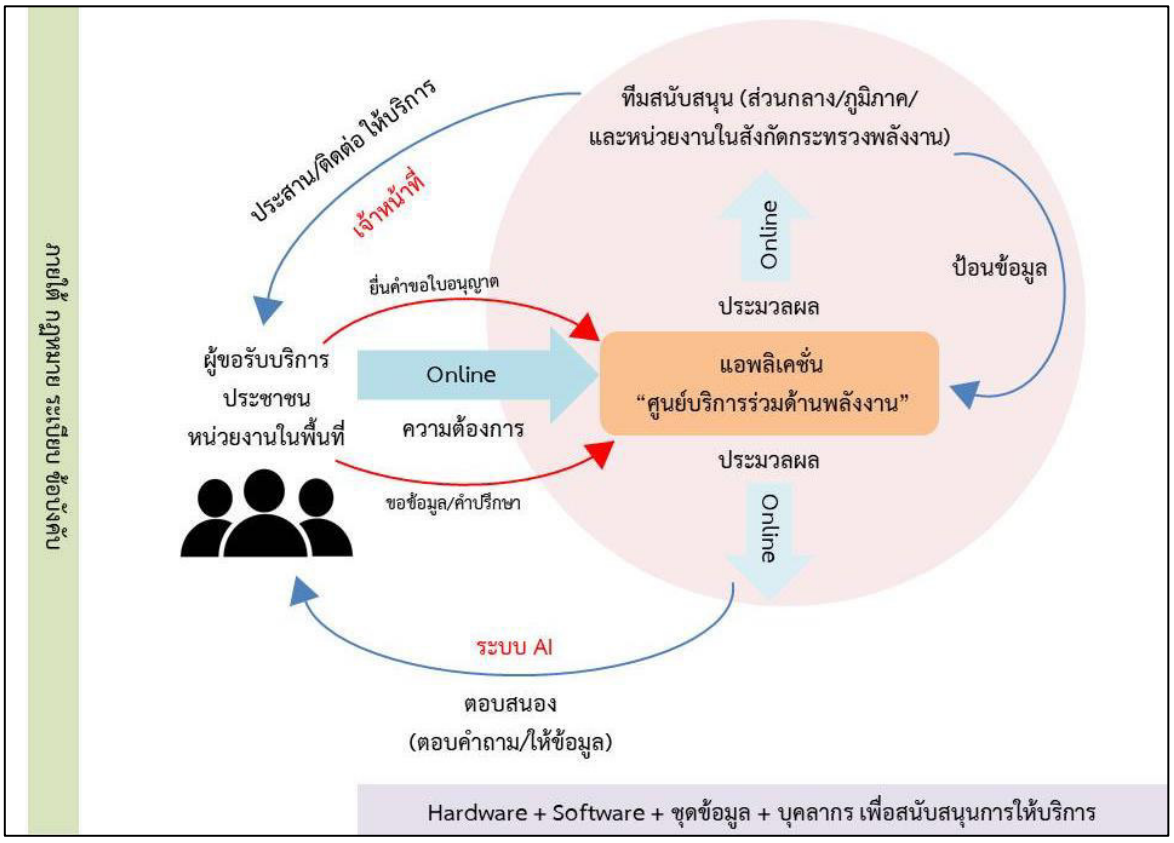
1. การยกระดับคุณภาพการบริการ

พัฒนาระบบการบริการแบบบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด โดยจัดให้มีแอพพลิเคชั่น **“ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน”** เป็นแอพพลิเคชั่นให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (one stop service) ที่รวบรวมงานบริการต่าง ๆ ตามภารกิจของสำนักงานพลังงานจังหวัด ไม่ว่าจะเป็น การตอบคำถามหรือให้ข้อมูลด้านพลังงาน การให้คำปรึกษาประชาชน และการรับคำขอใบอนุญาต นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการให้บริการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์ เพิ่ม

ประสิทธิภาพการให้บริการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค ลดการติดต่อแบบ face to face ลดขั้นตอนการทำงานและช่วยลดภาระงานบางส่วนของบุคลากร

แอพพลิเคชั่น “ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน” จะมีลักษณะเป็นเครือข่ายใยแมงมุมที่บูรณาการงานร่วมกันระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงาน ผสมผสานร่วมกับแพลตฟอร์มดิจิทัลหรือระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) โดยในเบื้องต้น AI จะทำหน้าที่แทนบุคลากรในการตอบคำถาม ให้ข้อมูลข่าวสารตามความต้องการของประชาชน และส่งต่อให้กับผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรณีที่ AI ไม่สามารถทำแทนได้ ทั้งนี้ อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการให้บริการ ดังนี้

- มีช่องทางการบริการที่สะดวก ทันสมัย เข้าถึงง่าย และเป็นศูนย์เบ็ดเสร็จจุดเดียว
- ลดการติดต่อกับหน่วยงานราชการ ลดการใช้กระดาษ ลดระยะเวลาการใช้บริการ
- สามารถกำหนดกรอบเวลาและมาตรฐานการบริการที่ชัดเจนได้
- ตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรวดเร็ว และสามารถติดตามสถานะการใช้บริการได้
- ลดภาระบุคลากรในบางส่วนที่ระบบ AI สามารถตอบสนองประชาชนแทนได้
- ยกระดับงานบริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.3 ภาพรวมการทำงานของแอพพลิเคชั่น “ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน”

2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.1 มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรโดยให้ความสำคัญที่องค์ความรู้ด้านพลังงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทันท่วงที โดยมีคุณลักษณะของบุคลากรด้านพลังงานที่คาดหวัง ดังนี้

- มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านพลังงานทดแทน การอนุรักษ์พลังงาน สามารถวางแผนงาน ออกแบบ และพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน ที่มีประสิทธิภาพและอยู่บนพื้นฐานข้อกฎหมายและระเบียบที่กำหนด
- มีศักยภาพในการเรียนรู้ สามารถคิดและวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีหลักการ
- สามารถบูรณาการความรู้ทางพลังงานทดแทน และการอนุรักษ์พลังงานกับมิติต่าง ๆ ของศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที
- สามารถนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม
- มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 มอบหมายให้ กองส่งเสริมและพัฒนาพลังงานภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เป็นหน่วยงานกลางในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านพลังงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และในส่วนของภารกิจเฉพาะ ให้ สพจ. แต่ละจังหวัดสามารถเพิ่มเติมได้

2.3 ผลักดันภารกิจงานสนับสนุนด้านพลังงานเป็นภารกิจหลัก เพื่อให้สำนักงานพลังงานจังหวัดเป็นจุดรวบรวมองค์ความรู้ด้านพลังงานทั้งหมด (เป็นศูนย์รวมความรู้ เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตอบสนองความต้องการของประชาชนด้านพลังงาน) และจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในส่วนภูมิภาค มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการตอบสนองหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่

3. การส่งเสริมด้านอื่น ๆ

3.1 ผลักดันนโยบาย/แผนงาน/โครงการด้านพลังงาน เข้าสู่คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการบรรจุเข้าไปในแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด รวมทั้งการสนับสนุนหรือช่วยจัดหางบประมาณในระดับพื้นที่ เช่น การขอรับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ในการจัดทำโครงการด้านพลังงานในพื้นที่ เพื่อให้นโยบายพลังงานเข้าถึงประชาชนได้ตรงจุด รวมทั้งเป็นการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่

3.2 การจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค โดยการมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อขอรับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และแหล่งเงินอื่น

3.3 สนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมถึงเทคโนโลยีที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2.5 แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนข้อเสนอ “การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค”

กิจกรรม/แนวทางการแก้ไขปัญหา	ระยะเวลาดำเนินการ (ปีที่)				
	1	2	3	4	5
การยกระดับการบริการภาครัฐ					
1.1 จัดทำแอพพลิเคชั่น **“ศูนย์บริการร่วมด้านพลังงาน”**					
● จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบหลัก	↔				
● วิเคราะห์และจัดทำแผนงานโครงการ	↔				
● จัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการ	↔				
● วิเคราะห์ข้อมูล ความเสี่ยง กฎหมาย กำหนดรูปแบบการให้บริการ	↔				
● ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันขับเคลื่อน	↔				
● จัดเตรียมชุดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการจัดทำแอพพลิเคชั่น	↔				
● เชื่อมโยงข้อมูล จัดทำแอพพลิเคชั่น และทดสอบระบบ	↔				
● อบรมการใช้งานสำหรับเจ้าหน้าที่/ประชาสัมพันธ์เชิญชวน	↔				
● เปิดให้ใช้บริการแอพพลิเคชั่น	↔				
● ติดตาม ประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการที่หลากหลาย		→	→	→	→
การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร					
● วิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	↔				
● จัดหางบประมาณในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร	↔				
● ดำเนินการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฯ	→	→	→	→	→
2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านพลังงาน	↔				
3. ผลักดันภารกิจงานสนับสนุนด้านพลังงานเป็นภารกิจหลัก	↔				
การส่งเสริมด้านอื่น ๆ					
1. ผลักดันนโยบาย/แผนงาน/โครงการด้านพลังงาน เข้าสู่แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด	→	→	→	→	→
2. การจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค	→	→	→	→	→
3. สนับสนุนด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็น	→	→	→	→	→

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ พร้อมระบุแนวทางการบริหารที่เป็นรูปธรรม

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร โดยจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา

3. ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง จำเป็นจะต้องปรับรูปแบบการทำงานและทัศนคติของบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

4. เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ เพื่อการถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำเร็จผลตามที่ต้องการ รวมถึงการมีแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

5. องค์ความรู้ที่จะนำมาพัฒนาบุคลากร ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากความก้าวหน้าในการวิจัยและพัฒนา

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ผู้ศึกษาได้ค้นคว้านิยามของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

“ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น ซึ่งผู้นำจะต้องกำกับ ดูแล และควบคุมบุคลากร ที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งด้านภารกิจงาน วุฒิการศึกษา เพศ และช่วงอายุ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

“ภาวะผู้นำ” หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ผู้นำ นำมาบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการสอนงาน บอกกล่าว แนะนำ ชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มใจ

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การขับเคลื่อนข้อเสนอบรรลุตามวัตถุประสงค์ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม “ผู้ช่วยปลัดกระทรวงพลังงาน” จำเป็นต้องมีทักษะและภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ผู้นำด้านการบริหาร เป็นผู้คิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ สื่อสาร ประเมิน และอำนวยความสะดวก ให้กับผู้ใต้บังบัญชา
2) ผู้นำด้านความรู้ เป็นผู้ให้คำแนะนำ กระตุ้น เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา สอนงาน
3) ผู้นำด้านการประสานงาน เป็นคนกลาง เป็นนักเจรจาต่อรองเพื่อให้การปฏิบัติงาน/โครงการสามารถดำเนินงานได้สิ่งที่ดีที่สุด และราบรื่นที่สุด
4) ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มองการณ์ไกล คาดการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวยืดหยุ่นเข้าได้กับทุกสถานการณ์เพื่อให้งานออกมาดีและบรรลุเป้าหมาย
5) ผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เป็นผู้นำที่สามารถนำทีมงานให้ปฏิบัติออกมาได้เต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ได้ใจลูกน้อง

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

Jame S. McCullough. (1983). A Typology of Implementation Behaviors of Street Level Bureaucrat. Policy studies Review.

William H. Lucy, Dennis Gilbert and Guterie S. Birkhead. (1997). Equity in Local Service Distribution. Public Administration Review.

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. (2556). โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้การ Monitor และการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์เพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการในพื้นที่

กระทรวงพลังงาน. (2564). โครงสร้างกระทรวงพลังงาน. https://energy.go.th/th/official-structure

กระทรวงพลังงาน. (2566). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน (พ.ศ. 2566 – 2570)

กระทรวงพลังงาน. (2566). แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562). มาตรการพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2562 – 2565

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. (2566). มาตรการลดการใช้พลังงานในหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงานบริหารกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน. (2566). รายชื่อโครงการของกลุ่มจังหวัดที่ได้รับการจัดสรรจากเงินกองทุนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. (2566). โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. (2566). โครงสร้างสำนักงานพลังงานจังหวัด

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. (2566). แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล
นายวรชาติ พวงเงิน

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยรังสิต ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2535
ปริญญาโท	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2547

ประสบการณ์การรับราชการ

1 ธันวาคม 2564 - ปัจจุบัน	พลังงานจังหวัดสุโขทัย (อำนวยการสูง)
23 กันยายน 2563 – 30 พฤศจิกายน 2564	พลังงานจังหวัดตาก (อำนวยการสูง)
2 ตุลาคม 2562 - 22 กันยายน 2563	พลังงานจังหวัดตาก (อำนวยการต้น)
28 กุมภาพันธ์ 2561 - 1 ตุลาคม 2562	พลังงานจังหวัดสุโขทัย (อำนวยการต้น)
23 พฤษภาคม 2558 - 27 กุมภาพันธ์ 2561	พลังงานจังหวัดเพชรบูรณ์ (อำนวยการต้น)
24 กรกฎาคม 2556 - 22 พฤษภาคม 2558	นักวิชาการพลังงานชำนาญการพิเศษ

ผลงานทางวิชาการ

-

รางวัลหรือทุนการศึกษา (เฉพาะที่สำคัญ)

- รางวัลข้าราชการดีเด่นของกรมโยธาธิการ ประจำปี 2541
- รางวัล “High Performer Of The Year 2005” กระทรวงพลังงาน ประจำปี 2548
- ทุนกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม ฝึกอบรมภาษาอังกฤษ หลักสูตร General English ณ เมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

พลังงานจังหวัดสุโขทัย (อำนวยการ ระดับสูง)
สำนักงานพลังงานจังหวัดสุโขทัย สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กระทรวงพลังงาน