



วอ.ส.ค. ๑๕๕/๒๕

๗๗๐

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม โทร. ๔๖๐, ๔๕๒

ที่ พน ๐๖๐๑.๓/ ๑๖๕ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง... ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน ผอ.สนพ. ผ่าน สนก. ๐๕๕๓๖๗

ด้วย กระทรวงพลังงาน ได้ดำเนินการจัดแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการของกระทรวงพลังงาน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าว ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นต้นมา นั้น

ในการนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

๑/หท๑๖ นพ๑

(นางสาวชนกวรรณ หนูดำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

เห็นชอบ/อนุมัติ

๒๖ มี.ค. ๒๕๖๔

(นายวิวัฒน์พงษ์ คุโรวาท)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ค่านิยมสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

- มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence)
- ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership)
- เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest)
- ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership)



สำนักงานนโยบาย
และแผนพลังงาน
กระทรวงพลังงาน

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ 2564




TRAINING

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจและพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นภารกิจสำคัญอีกภารกิจหนึ่งของงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ที่ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการ พัฒนาสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ชีตความสามารถ สมรรถนะบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค เทคโนโลยี (Disruptive Technology) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และมีความไม่แน่นอน เพิ่มขึ้น รวมทั้งสภาวะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องรวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลให้ครอบคลุม รอบด้านจากปัจจัยภายในขององค์กร อาทิ ภารกิจตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐตั้งแต่ยุทธศาสตร์ของประเทศลงมาถึงยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานเป็นไปในกรอบและทิศทางเดียวกัน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของ สนพ.	2
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.	3
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	5
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	14
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	14
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของ สำนักงาน ก.พ.	15
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	17
ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	21

**แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ 2564**

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะและบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ รวมทั้งยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เพื่อให้ประชาชนมีพลังงานใช้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ด้วยภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพันธกิจของ สนพ. ที่มีปริมาณงานและต้องผลิตงานที่มีคุณภาพสูง มีความซับซ้อน หลากหลาย สนพ. จะต้องเข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซับซ้อน และมีความไม่แน่นอนเพิ่มขึ้น หรือสภาวะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เป็นยุคเทคโนโลยีที่ทุกคนสามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สนพ. จึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางแผน แก้ไขปัญหาเชิงซับซ้อน สามารถพัฒนา บริหารจัดการนโยบายด้านพลังงานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสถานการณ์ด้านพลังงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและวิถีชีวิตใหม่ ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างราชการที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจที่สำคัญเร่งด่วนดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้น สนพ. จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา และยกระดับบุคลากรของ สนพ. ให้มีความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถ (Capability) และสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้บุคลากรของ สนพ. สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในองค์กร พร้อมรองรับบริบทและรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินที่เปลี่ยนแปลงภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
2. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ขีดความสามารถ สมรรถนะบุคลากรของ สนพ. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สนพ. ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพิ่มขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของ สนพ.

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 ภารกิจตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะการกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับพลังงานของประเทศ รวมทั้งมาตรการทางด้านพลังงาน เพื่อให้ประเทศมีพลังงานใช้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาการพลังงานของประเทศ
- 2) เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนเพื่อจัดทำกรอบการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน
- 3) กำหนดมาตรการแก้ไขป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
- 4) ประสาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาการพลังงานของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการกองทุนพลังงาน
- 5) บริหารจัดการข้อมูล พยากรณ์แนวโน้มด้านพลังงาน และเป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านพลังงานของประเทศ
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 ภารกิจตามพระราชบัญญัติที่ สนพ. เป็นกรรมการและเลขานุการหรือที่ได้รับมอบหมาย

สนพ. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านพลังงานของประเทศในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีพันธกิจด้านการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนบริหารพลังงานของประเทศ การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน การป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งยังมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและประเมินนโยบาย และแผนบริหารพลังงานของประเทศ ซึ่ง สนพ. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยผ่านกลไกของคณะกรรมการต่างๆ ดังนี้

- 1) คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (National Energy Policy Council (NEPC))
- 2) คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (Committee on Energy Policy Administration (CEPA))
- 3) คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Conservation Promotion Fund (ENCON Fund) Committee)

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.

2.1 วิสัยทัศน์

“สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เป็นองค์กรหลักในการสร้างสรรค์นโยบายและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมพลังงาน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของประเทศ ภายในปี 2579”

2.2 พันธกิจ ประกอบด้วย 6 พันธกิจ ดังนี้

- 1) เสนอแนะนโยบายและบูรณาการแผนบริหารพลังงานของประเทศ
- 2) เสนอแนะยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนของประเทศ
- 3) เสนอแนะมาตรการแก้ไขป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 4) กำกับ ติดตาม และประเมินนโยบายและแผนบริหารพลังงานของประเทศ
- 5) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านพลังงานของประเทศ
- 6) พัฒนาสู่การเป็นองค์กรเชิงยุทธศาสตร์

2.3 ยุทธศาสตร์ของ สนพ. พ.ศ. 2560-2564 มี 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสรรค์นโยบายพลังงานเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน (Energy Security and Sustainability)

เป้าประสงค์

1. มีนโยบายที่นำไปสู่ความมั่นคงทางพลังงาน (Energy Security)
2. มีนโยบายด้านพลังงานที่สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ (Economic Development)
3. มีนโยบายที่นำไปสู่การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Energy Efficiency)
4. มีนโยบายที่นำไปสู่การใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Environment and Renewable Energy)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนนโยบายพลังงานของประเทศ (Policy Driving)

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย (Policy Implementation)
2. มีระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลนโยบายพลังงานของประเทศ (Energy Monitoring and Evaluation)
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดและดำเนินนโยบาย (Public Participation)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (EPPO Excellence)

เป้าประสงค์

1. เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานของประเทศ (Thailand Energy Information Hub)
2. บุคลากรมีความรู้และความสามารถ (Smart Colleague)
3. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Smart Work)
4. บริหารกองทุนพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Energy Fund Management)

2.4 ค่านิยม ของ สนพ.

สนพ. ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดพึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ “ มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence) ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership) เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest) ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership) ”

2.5 นโยบายการบริหารงาน

ผอ. สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงาน 3C ให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

1) Chance to Change ปรับเปลี่ยนภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยมุ่งเน้นงานด้านนโยบาย (Policy) ขับเคลื่อน และผลักดันงานตามภารกิจ นโยบายไปข้างหน้า รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

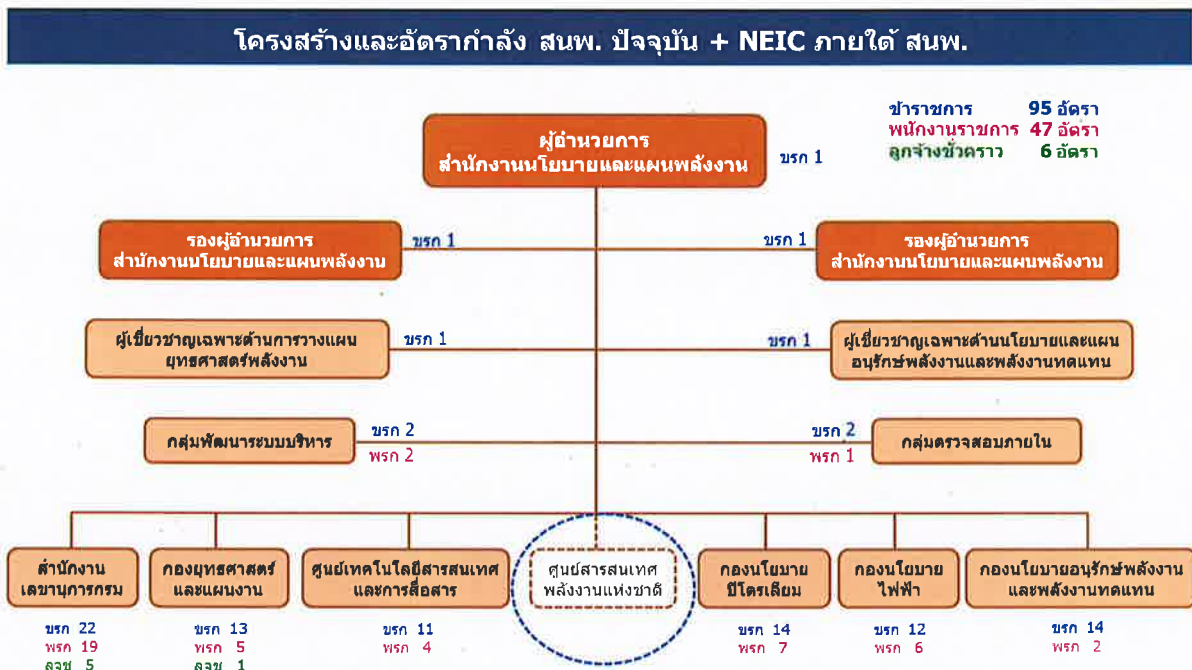
2) Culture กำหนดวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) บูรณาการข้อมูล/การปฏิบัติงานข้ามสายงาน รวมทั้งการใส่ใจ ทุ่มเทการปฏิบัติงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงชม/สนับสนุนบุคลากรภายใน สนพ. สร้างเสริมความภูมิใจในอาชีพ ข้าราชการ

3) Care วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารจัดการอาคารสถานที่ ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลสวัสดิการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร รับฟังปัญหาหรือข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎหมายกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 6 อัตรา พนักงานราชการ 47 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 6 อัตรา รวม 154 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน และเตรียมการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติตามแผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ โดยมีสรุปโครงสร้างองค์กร ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กร

3.2 กรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

3.2.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 95 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 83 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564) โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ระดับสูง	1	-
	ระดับต้น	-	2
2. อำนวยการ	ระดับสูง	6	-
3. วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน ด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์พลังงานฯ	-	2
4. วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	23	2
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	20	2
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-
	- นิติกร	1	-
	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	2	-
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	-
	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	50	6
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	38	3
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	1
	- นักจัดการงานทั่วไป	6	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	1	2
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-	
- นิติกร	1	-	
5. ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	-

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 6 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 46 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 6 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 6 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564) โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ			
	พนักงานขับรถยนต์	2	
	พนักงานบริการ	2	
	พนักงานธุรการ	2	
พนักงานราชการทั่วไป			
กลุ่มงานบริการ (2 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	2	
กลุ่มงานบริหารทั่วไป (42 อัตรา)	เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป	26	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	8	
	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1	
	นักวิชาการพัสดุ	1	
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	
พนักงานราชการพิเศษ			
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (2 อัตรา)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	-	1
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงาน	1	
ลูกจ้างชั่วคราว (6 อัตรา)			
	เจ้าหน้าที่งานบริหารทั่วไป	3	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	2	
	นิติกร	1	

3.2.2 สรุปภาพรวมข้าราชการของ สนพ.

จากข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personal Information System : DPIS) ของ สนพ. ซึ่งเชื่อมข้อมูลกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันมีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 83 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564) เมื่อนำข้อมูลเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา มาวิเคราะห์ตามประเภท ตำแหน่งของข้าราชการ สนพ. สรุปดังตาราง

ตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา

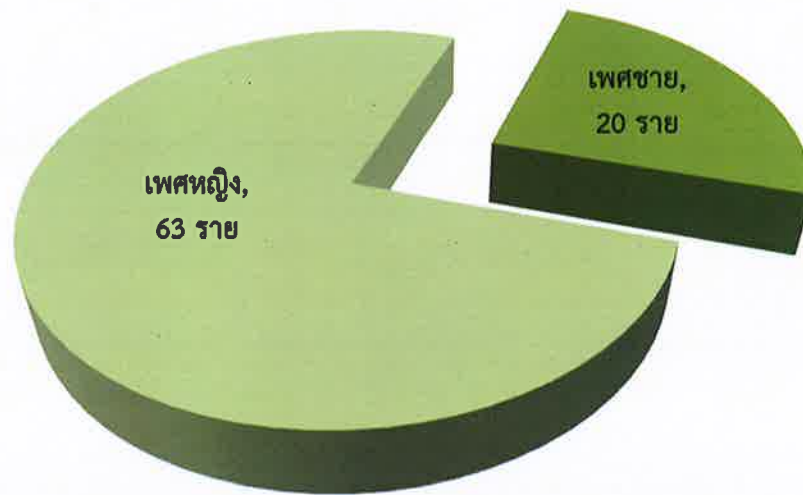
ประเภท	ตำแหน่ง	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา
1. บริหาร	ระดับสูง	ช 1	45-49	โท/ตปท.	ธุรกิจระหว่างประเทศ
	ระดับต้น				
2. อำนวยการ	ระดับสูง (6 อัตรา)	ช 2	45-49=1	ตรี=1	วิศวกรรม/ สถิติ/บริหาร/ การจัดการ/ เศรษฐศาสตร์
		ญ 4	50-54=4 >=55=1	โท/ในปท.=3 โท/ตปท.=1 เอก/ตปท.=1	
3. วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ พลังงาน - ด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์ พลังงานฯ				
4. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 58 อัตรา)	ช 14 ญ 44	30-34=9 35-39=19 40-44=19 45-49=5 50-54=3 >=55=3	ตรี= - โท/ในปท.=47 โท/ตปท.=4 เอก/ในปท.=5 เอก/ตปท.=2	วิศวกรรม/ วิทยาศาสตร์/ วัสดุศาสตร์/ ปิโตรเคมี/ เคมี/สถิติ/ เทคโนโลยี/ ชีววิทยา/ สิ่งแวดล้อม/ อุตสาหกรรม/

ประเภท	ตำแหน่ง	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา
					เทคโนโลยีสารสนเทศ/ เทคโนโลยีการจัดการ/ บัญชี/บริหาร/ การจัดการ/ การตลาด เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์/ รัฐศาสตร์/รัฐ ประศาสน- ศาสตร์/ สถาปัตยกรรม ศาสตร์/
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	40-44=2	โท/ในปท.=2	บริหาร/ เศรษฐศาสตร์ /สารสนเทศ การบัญชี
	- นักวิชาการเงินและบัญชี (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	45-49=1 >=55=1	โท/ในปท.=2	บัญชี/บริหาร/ การจัดการ
	- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	25-29=1 45-49=1	ตรี/ในปท.=1 โท/ในปท.=1	นิติศาสตร์/ รัฐศาสตร์
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	30-34=1 35-39=1	โท/ในปท.=2	วิศวกรรม (คอมพิวเตอร์) /เทคโนโลยี การจัดการ สารสนเทศ

ประเภท	ตำแหน่ง	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	30-34=1 40-44=1	ตรี/ในปท.=1 โท/ในปท.=1	บัญชี /บริหาร/ เศรษฐศาสตร์
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ญ 6	45-49=1 50-54=1 >=55=4	ตรี/ในปท.=3 โท/ในปท.=3	บริหาร/ การจัดการ/ การตลาด/ บรรณารักษ์/ รัฐประศาสน ศาสตร์/
	- นักวิชาการพัสดุ (จำนวน 1 อัตรา)	ช 1	35-39=1	ตรี/ในปท.=1	การจัดการ
ทั่วไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	50-54=1	ปวช. =1	บัญชี

หมายเหตุ ประเภทบริหาร ระดับต้น และผู้เชี่ยวชาญ อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาและพิจารณาผลงาน

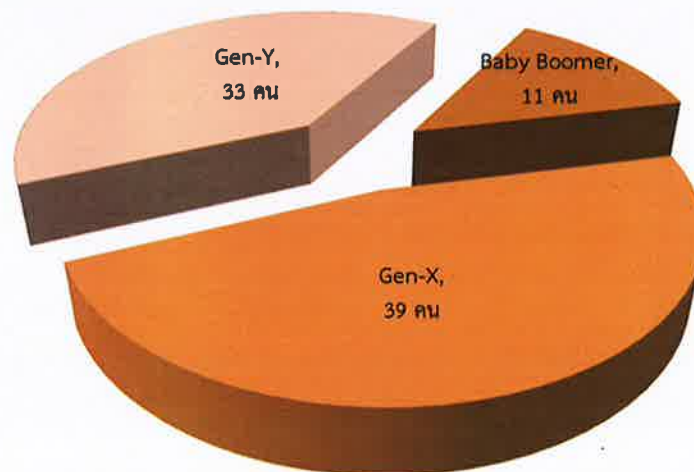
จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้ มีข้าราชการเพศชาย จำนวน 20 คน (ร้อยละ 24.10) เพศหญิง จำนวน 63 คน (ร้อยละ 75.90) แสดงดังภาพ



ภาพที่ 2 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 40 – 44 ปี จำนวน 22 คน ช่วงอายุ 35 – 39 ปี จำนวน 21 คน ช่วงอายุ 30 – 34 ปี จำนวน 11 คน และ ช่วงอายุ ≥ 55 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ร้อยละ 25.30 และร้อยละ 13.25 ตามลำดับ

เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอายุของข้าราชการ สนพ. พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง Generation X และ Generation Y แสดงดังภาพ

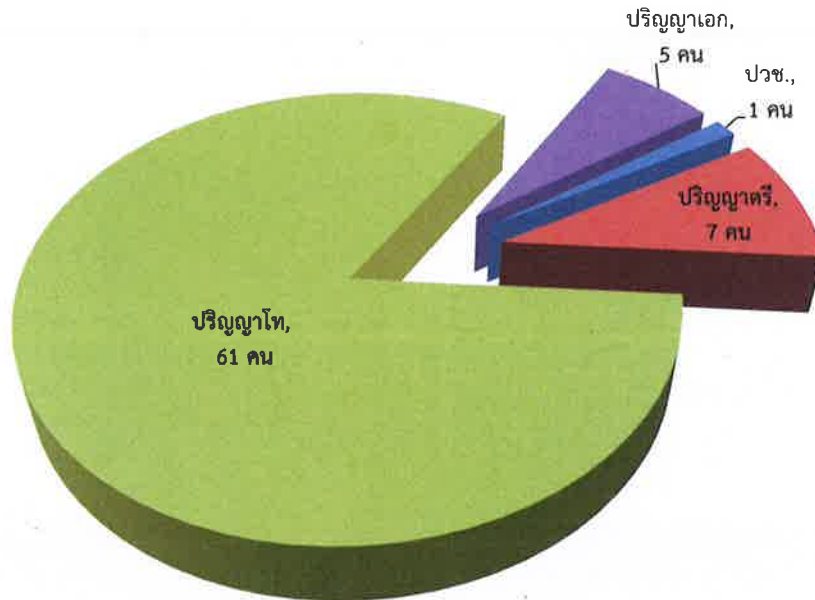


- หมายเหตุ :
1. Baby Boomer เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507
 2. Generation X หรือ Gen-X เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2522
 3. Generation Y หรือ Gen-Y เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540

ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

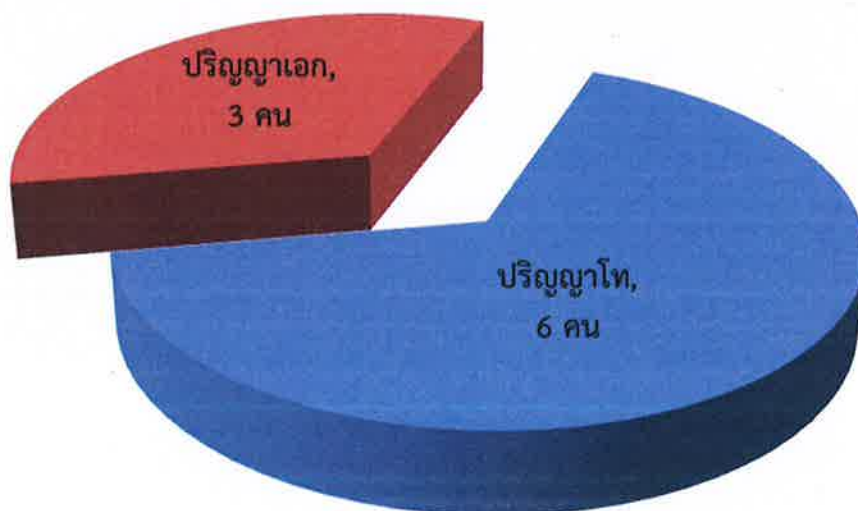
ข้าราชการมีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 7 คน ปริญญาโท จำนวน 67 คน เป็นในประเทศ จำนวน 61 คน และต่างประเทศ จำนวน 6 คน ปริญญาเอก จำนวน 8 คน เป็นในประเทศ จำนวน 5 คน และต่างประเทศ จำนวน 3 คน โดยมีข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน แสดงดังภาพ

- ในประเทศ



ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษาในประเทศ

- ต่างประเทศ



ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษาต่างประเทศ

3.2.3 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

จากข้อมูลในระบบ DPIS สนพ. เมื่อนำมาสรุปข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ มีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.69 ของจำนวนผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่จริง แยกตามประเภทและระดับการศึกษา สรุปดังตาราง ตารางที่ 4 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม
1. นักเรียนทุนรัฐบาล				3
1.1 นักเรียนทุน ก.พ.		2		
1.2 นักเรียนทุน พสวท.	1			
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	2	4		6
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		5		5
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	1	3		4
รวม	4	14		28

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะและบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ รวมทั้งยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานและยุทธศาสตร์ สนพ.

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ศึกษายุทธศาสตร์/แผนระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยจะพิจารณาตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 – 2565 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 – 2565 รวมทั้งยุทธศาสตร์ของ สนพ. พ.ศ. 2560 – 2564 สรุปดังนี้

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ - คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย - การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กร
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนงานที่ 3 : สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในการบริหารงานของภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล</p> <p>แผนงานที่ 2 : ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต</p>
<p>ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล (สร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล)</p> <p>เป้าประสงค์ : พน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าสมรรถนะสูงตามมาตรฐานสากล</p> <p>กลยุทธ์ : เสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง</p>
<p>แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 - 2565</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง</p>
<p>ยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน พ.ศ. 2560 - 2564</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (EPPO Excellence)</p> <p>เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (Smart Colleague)</p> <p>เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Smart Work)</p>

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของ สำนักงาน ก.พ.

คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ได้มีมติเห็นชอบต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของสำนักงาน ก.พ. โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- 2) หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม
- 3) หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา

โดยมีประเด็นและแนวทางการพัฒนา สรุปดังนี้

แนวทาง 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนากรอบความคิดและทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

แนวทางการพัฒนา

- 1) พัฒนากลไกระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน
- 2) กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วมเกณฑ์มาตรฐานความสำเร็จและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้
- 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
- 5) สร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากร

แนวทาง 2

พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลิงานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- 1) กำหนดแนวทางการพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์การและทิศทางประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
- 2) พัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ โดยหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ ดังนี้
 - 2.1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ทักษะ
 - 2.2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 6 ทักษะ
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐในส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่นเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่างๆ

แนวทาง 3

ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย

แนวทางการพัฒนา

- 1) ปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม
- 2) ส่งเสริมผู้นำให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม
- 3) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์และกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ด้วยภารกิจของ สนพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์เชิงลึกให้ครอบคลุมทุกด้าน และมีซับซ้อนของโจทย์หรือปัญหาด้านพลังงานมากขึ้น ทั้งในส่วนภารกิจปกติและภารกิจที่ได้รับมอบหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) และวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายและแผนด้านพลังงาน และส่งผลต่อแนวทางการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ สนพ. ที่จะต้องปรับบริบทการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การดำเนินงานตามภารกิจจึงต้องปรับเปลี่ยนตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับบริหาร ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อที่จะได้วางแผนการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 83 อัตรา แบ่งตามลักษณะประเภทและตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทวิชาการ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงาน

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ

ประเภทเฉพาะ คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และ นิติกร

ประเภททั่วไป สำหรับข้าราชการที่ไม่จบระดับปริญญาตรี

จากข้อมูลตารางที่ 3 สรุปข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา จะเห็นได้ว่าข้าราชการ สนพ. ที่ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองที่เป็นภารกิจหลักและขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ. (กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) โดยพบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุช่วง 35 – 39 ปี และ ช่วงอายุ 40 – 44 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน เป็นในประเทศจำนวน 47 คน และต่างประเทศ จำนวน 4 คน มีจบระดับปริญญาเอกจำนวน 7 คน เป็นในประเทศ จำนวน 5 คน และ ต่างประเทศ จำนวน 2 คน วุฒิการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำหรับตำแหน่งสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ วุฒิการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และความรู้ตามวุฒิการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ แต่อาจจะมีบางตำแหน่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกอบรมเพิ่มเติม อาทิ กระบวนการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทักษะด้านนวัตกรรมและดิจิทัล เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งจากภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นิติกร

นักวิชาการพัสดุ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะ อาทิ ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันมีความจำเป็นต้องเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจต่อภารกิจของ สนพ. เพื่อให้การปฏิบัติงาน/การตีความ งานสนับสนุนสอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน และสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

ดังนั้น สนพ. จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน รวมทั้งการพัฒนาด้านดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและสถาบันพระมหากษัตริย์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรของ สนพ. สามารถบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเพื่อรักษาอัตรากำลังของข้าราชการของ สนพ. สรุปดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
<ul style="list-style-type: none"> - สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) - พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) - การทำงานในยุคดิจิทัล - ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้ มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (EPPO Excellence)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ (Smart Colleague)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Smart Work)</p>	<p>ภายในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors - การบรรยายในหน่วยงาน อาทิ ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมคุณธรรม ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต - การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามกรอบการส่งเสริมประสพการณ์ของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สทพ.	รายละเอียดการพัฒนา
	<p>โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สทพ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาตามประเภท/ตำแหน่ง/ระดับ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) 2) การพัฒนาข้าราชการกลุ่มทั่วไปและพนักงานราชการ - การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและดิจิทัล - การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ - การพัฒนาคุณภาพชีวิต 	<p>ภายนอกหน่วยงาน</p> <p>การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร วปอ. - หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน Energy training Roadmap - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. HiPPS ,New Wave ทุนรัฐบาลในการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ - หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP) - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของสำนักงานประมาณ - หลักสูตรของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา - โครงการจิตอาสาพระราชทาน เป็นต้น

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรากำลังในภาพรวม ประมาณ 154 อัตรา มีข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สนพ. อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณมารองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและเรียนรู้งานจากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ตอบภารกิจ สนพ. อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียม กระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4)

จากภาพที่ 6 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ถ่ายทอดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ลงมาจนถึงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจตามกฎหมาย โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง ประเภทและตำแหน่ง รวมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สนพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. โดยรวบรวมข้อมูลตามภารกิจของแต่ละกอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน ที่ดำเนินการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินต่างๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงาน มาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. แสดงดังตาราง

ตารางที่ 7 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาบุคลากรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนในการขับเคลื่อนการเสนอแนะนโยบายและแผนพลังงานของ สนพ.</p>	<p>การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>- งบประมาณแผ่นดิน ปี 2564 จำนวน 6 โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> โครงการสัมมนา เรื่อง แนวทางการนำเสนอแนวนโยบายด้านพลังงาน โครงการสัมมนา เรื่อง การรับฟังความคิดเห็นต่อแผนการจัดหาพลังงานไฟฟ้าของประเทศ โครงการจัดทำแผนพัฒนางานวิจัยเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการผลิตเทคโนโลยีด้านสมาร์ตกริดในประเทศไทย โครงการศึกษาการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางและแลกเปลี่ยนไฟฟ้าภูมิภาคอาเซียน (Grid Connector) โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาการผลิตและการใช้ไฮโดรเจนเพื่อส่งเสริมพลังงานหมุนเวียน โครงการเชื่อมโยงและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการด้านพลังงาน <p>- งบนอกงบประมาณ ปี 2563 -2564 จำนวน 13 โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน 1 โครงการ <ol style="list-style-type: none"> โครงการประเมินผลการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพในภาคขนส่งและบทบาทหลักเกณฑ์การกำหนดราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ 	<p>-บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ.</p> <p>- การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา</p>	<p>หน่วยงานเจ้าของโครงการ</p> <p>- กองนโยบายไฟฟ้า</p> <p>-กองนโยบายปิโตรเลียม</p> <p>-กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน</p> <p>- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>- สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการ</p> <p>การประชุม /สัมมนา /Focus group /ศึกษาดูงาน /Coaching/Mentor</p>

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
	<p>2. กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน จำนวน 4 โครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> 2.1 โครงการบริหารการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ด้านนโยบายพลังงาน 2.2 โครงการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมพลังงาน เพื่อสนับสนุนธุรกิจเทคโนโลยี (Startup) ที่ช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน 2.3 โครงการบริหารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานบนสื่อออนไลน์ 2.4 โครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 -2564 ส่วนที่ 1 <p>3. กองทุนพัฒนาไฟฟ้า จำนวน 6 โครงการ</p> <p>3.1 โครงการศึกษาการทบทวนต้นทุนในการรับซื้อไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน และแนวทางการบริหารจัดการสัญญาซื้อขายไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน</p> <p>3.2 โครงการนำร่องพัฒนา Use Case การใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านไฟฟ้าในการวิเคราะห์เชิงนโยบายและการกำกับดูแลกิจการพลังงาน</p> <p>3.3 โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตระบบกักเก็บพลังงานประเภทแบตเตอรี่</p> <p>3.4 โครงการจัดทำแผนการพัฒนาสถานีประจุแบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อรองรับเป้าหมายการส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศไทย</p> <p>3.5 โครงการศึกษาแนวทางในการนำกลไก RECs มาปรับปรุงนโยบายและกลไกการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนของไทย</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาประเภท/ตำแหน่ง/ระดับ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) 	<p>3.6 โครงการศึกษาพัฒนานโยบายและรูปแบบธุรกิจการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากใบอ้อยรองรับนโยบายการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากชีวมวลและลดปัญหาการปลดปล่อย PM 2.5</p> <p>4. กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน จำนวน 2 โครงการ</p> <p>4.1 โครงการการศึกษากรอบแผนการพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระยะที่ 4</p> <p>4.2 โครงการศึกษาทบทวนแผนโครงสร้างพื้นฐานด้านก๊าซธรรมชาติของประเทศเพื่อรองรับความมั่นคงและการเติบโตของประเทศ</p> <p>การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน Energy training Roadmap - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. HiPPS ,New Wave ทุนรัฐบาลในการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ - หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) - หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP) - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของสำนักงานงบประมาณ 	<p>กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคน</p> <p>คุณภาพ (Talent)</p>	<p>สำนักงาน</p> <p>เลขานุการกรม</p>	<p>ผ่านรูปแบบการอบรม/อบรมออนไลน์ /การจัดทำรายงาน</p>

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา 			
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการ กลุ่มทั่วไปและพนักงาน ราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามนโยบายพลังงาน - หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ - หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนากระบวนการ ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ ออนไลน์ - หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ 	ข้าราชการกลุ่มทั่วไป และพนักงานราชการ	สำนักงาน เลขานุการกรม	ผ่านรูปแบบการ อบรม / อบรม ออนไลน์
<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากร ด้านนวัตกรรมและ ดิจิทัล 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - สำนักงาน ก.พ. ศูนย์รัฐบาล ทุนฝึกอบรม Digital Technology & Innovation 	บุคลากรที่รับผิดชอบ งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสาร	ผ่านรูปแบบการ อบรม / อบรม ออนไลน์/การจัดทำ รายงาน

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	<p>โครงการจิตอาสาพระราชทาน</p> <p>โครงการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่น</p> <p>กัมมาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.</p> <p>โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ต่อสังคม</p> <p>โครงการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย</p> <p>โครงการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540</p>	บุคลากรของ สนพ.	สำนักงาน เลขานุการกรม	ผ่านรูปแบบการอบรม /สัมมนา/การสื่อสารผ่านระบบ email บอร์ด ประชาสัมพันธ์/การปฏิบัติงาน
การพัฒนาคูณภาพชีวิต	<p>โครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิก กบข.</p> <p>โครงการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ</p> <p>โครงการชีวิตหลังเกษียณอายุราชการของ สำนักงาน ก.พ.</p>	บุคลากรของ สนพ.	สำนักงาน เลขานุการกรม	ผ่านรูปแบบการอบรม /สัมมนา/การสื่อสารผ่านระบบ email บอร์ด ประชาสัมพันธ์