

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจและพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร จึงเป็นภารกิจสำคัญอีกภารกิจหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการพัฒนาสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ชีตความสามารถ สมรรถนะบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี (Disruption Technology) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน รวมทั้งสภาวะวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน การวางแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้ครอบคลุม รอบด้านจากปัจจัยภายในขององค์กร อาทิ ภารกิจตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ของประเทศลงสู่ยุทธศาสตร์ของ องค์กร รวมทั้งแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานเป็นไปในกรอบและทิศทางเดียวกัน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
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	4
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	13
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	13
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 ของ สำนักงาน ก.พ.	15
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	16
ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	21

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ	6
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	7
ตารางที่ 3	ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา	8
ตารางที่ 4	กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา	13
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	14
ตารางที่ 6	สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	19
ตารางที่ 7	การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	22
ตารางที่ 8	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5	24
ตารางที่ 9	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)/ข้าราชการ	25
ตารางที่ 10	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	28
ตารางที่ 11	การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับ ทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	29
ตารางที่ 12	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	31
ตารางที่ 13	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	32
ตารางที่ 14	การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	33

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงโครงสร้างองค์กร	5
ภาพที่ 2	แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง	11
ภาพที่ 3	แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง	11
ภาพที่ 4	แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.	12
ภาพที่ 5	แสดงสัดส่วนของระดับการศึกษา	12
ภาพที่ 6	แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	20

**แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เป็นองค์กรหลักในการสร้างสรรค่นโยบายและสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมการพลังงาน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของประเทศ ภายในปี 2579 และมีภารกิจในการเสนอแนะการกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับพลังงานของประเทศ รวมถึงมาตรการทางด้านพลังงาน นอกจากนี้ยังเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะและบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงานและสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เพื่อให้ประเทศมีพลังงานใช้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้ง ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง

สนพ. ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ในวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานสถานการณ์ในปัจจุบัน และครอบคลุมการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ อาทิ เช่น กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากร สนพ. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล อันจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติการกิจบรรลุตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อพัฒนา ส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สนพ. ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 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) เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน เพื่อจัดทำกรอบการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน
- 3) กำหนดมาตรการแก้ไขป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
- 4) ประสาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาการพลังงานของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการกองทุนพลังงาน
- 5) บริหารจัดการข้อมูล พยากรณ์แนวโน้มด้านพลังงาน และเป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านพลังงานของประเทศ
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 ภารกิจตามพระราชบัญญัติที่ สนพ. เป็นกรรมการและเลขานุการหรือที่ได้รับมอบหมาย

สนพ. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านพลังงานของประเทศในฐานะหน่วยงานของรัฐ ที่มีพันธกิจด้านการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ 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 - 2565 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 เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดพึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็น วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ “ มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence) ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership) เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest) ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership) ”

2.5 นโยบายการบริหารงาน

ผอ. สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงาน 3C ให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบและ ถือปฏิบัติ ดังนี้

1) **Chance to Change** ปรับเปลี่ยนภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยมุ่งเน้นงานด้านนโยบาย (Policy) ขับเคลื่อน และผลักดันงานตามภารกิจ นโยบายไปข้างหน้า รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียม รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) **Culture** กำหนดวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) บูรณาการ ข้อมูล/การปฏิบัติงานข้ามสายงาน รวมทั้งการใส่ใจ ทุ่มเทการปฏิบัติงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนชื่นชม/สนับสนุนบุคลากรภายใน สนพ. สร้างเสริมความภูมิใจในอาชีพข้าราชการ

3) **Care** วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารจัดการอาคารสถานที่ ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลสวัสดิการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร รับฟังปัญหาหรือข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กร รวมทั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่ง โครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 4 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 6 อัตรา พนักงานราชการ 47 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 6 อัตรา รวม 154 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งโครงสร้างการบริหารงาน ของศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) เพื่อรองรับการ ปฏิบัติงาน และเตรียมการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติตามแผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ โดยมี สรุปรูปโครงสร้างองค์กร ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	6	-
3. วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ) - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์ พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	-	2
	ระดับชำนาญการพิเศษ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการเงินและบัญชี - นิติกร	23 1 1 1	4
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ - นิติกร	32 2 6 3 1 2 1	4
	ระดับชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการ	1	
4. ทั่วไป	ระดับชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการ	1	

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 5 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุน จากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2565) 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)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	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)			
(กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	
(กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พลังงาน	3	
	นิติกร	2	

3.2.2 สรุปภาพรวมข้าราชการของ สนพ.

จากข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personal Information System : DPIS) ของ สนพ. ซึ่งเชื่อมข้อมูลกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันมีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 85 อัตรา เมื่อนำข้อมูลเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และ วุฒิการศึกษา มาวิเคราะห์ตามประเภท ตำแหน่งของข้าราชการ สนพ. สรุปดังตาราง

ตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา

หน่วย : จำนวน (ราย/ปี/จำนวน)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบาย และแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	45-49	โท/ตปท.=1	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
	รองผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 2	50-54=1 >=55=1	เอก/ตปท.=1 ตรี/ใน ปท.=1	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - วิศวกรรมบัณฑิต
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1	45-49=2	โท/ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE IN MANAGEMENT
		ญ 5	50-54=2 >=55=2	โท/ใน ปท.=5	- พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) - การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน มหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต - สถิติศาสตร์ มหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต

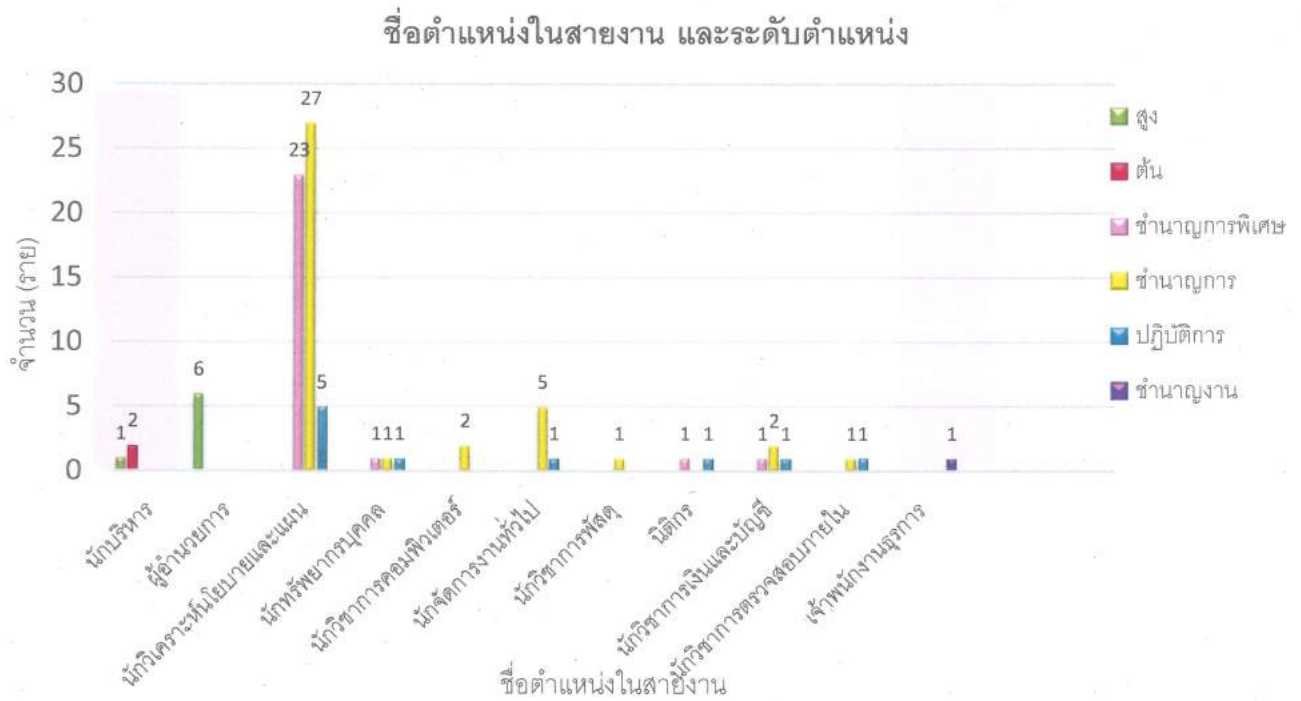
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 54 อัตรา)	ช 14 ญ 40	25-29=1	เอก/ตปท.=2	- DOCTOR OF PHILOSOPHY - วิทยาศาสตร์ดุขฎฐฎ บัณฑิต
			30-34=4	เอก/ใน ปท.=5	- วิทยาศาสตร์ดุขฎฐฎ บัณฑิต
			35-39=20		- วิทยาศาสตรดุขฎฐฎ บัณฑิต
			40-44=20		- ปรัชญาดุขฎฐฎบัณฑิต
45-49=3	โท/ตปท.=4	- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต			
50-54=4		- ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต			
>=55=2	โท/ใน ปท.=44	- เศรษฐศาสตร มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต			
				ตรี/ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจบัณฑิต - วิทยาศาสตรบัณฑิต
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	40-44=3	โท/ใน ปท.=3	- เศรษฐศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
3. วิชาการ (ต่อ)	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*				
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ญ 6	25-29=1 50-54=2 >=55=3	โท/ใน ปท.=3 ตรี/ใน ปท.=3	- รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต - ศิลปศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี (จำนวน 4 อัตรา)	ญ 4	30-34=1 35-39=1 45-49=1 >=55=1	โท/ใน ปท.=2 ตรี/ใน ปท.=2	- รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - บัญชีบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต
	- นักวิชาการพัสดุ (จำนวน 1 อัตรา)	ช 1	40-44=1	ตรี/ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	35-39=2	โท/ใน ปท.=2	- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต
	- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	25-29=1 45-49=1	โท/ใน ปท.=1 ตรี/ใน ปท.=1	- นิติศาสตร์ มหาบัณฑิต - นิติศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	30-34=1 40-44=1	โท/ใน ปท.=1 ตรี/ใน ปท.=1	- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต - บัญชีบัณฑิต
4. ทั่วไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	50-54=1	ปวช. =1	- บัญชี

หมายเหตุ : * ข้าราชการมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

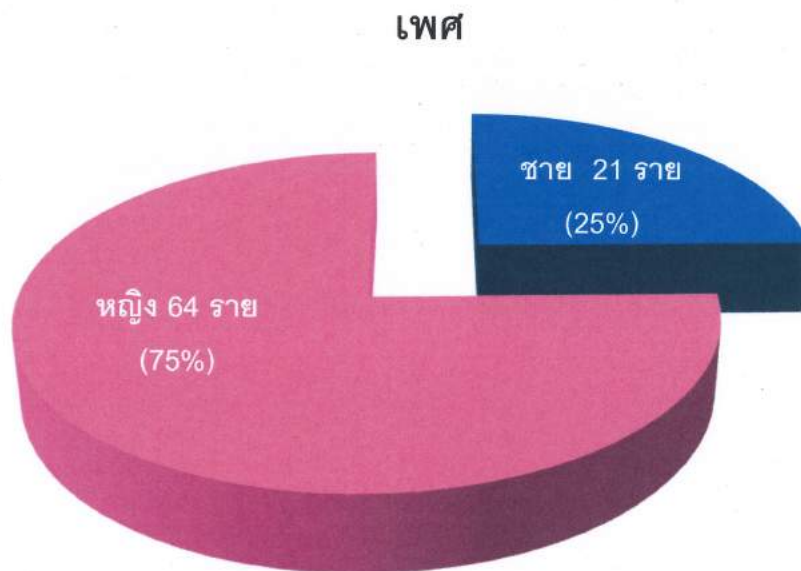
จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ มากที่สุด จำนวน 27 ราย รองลงมาเป็นนักวิเคราะห์และแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.76 และร้อยละ 27.06 และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ มีผู้ดำรงตำแหน่งน้อยที่สุด จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.18



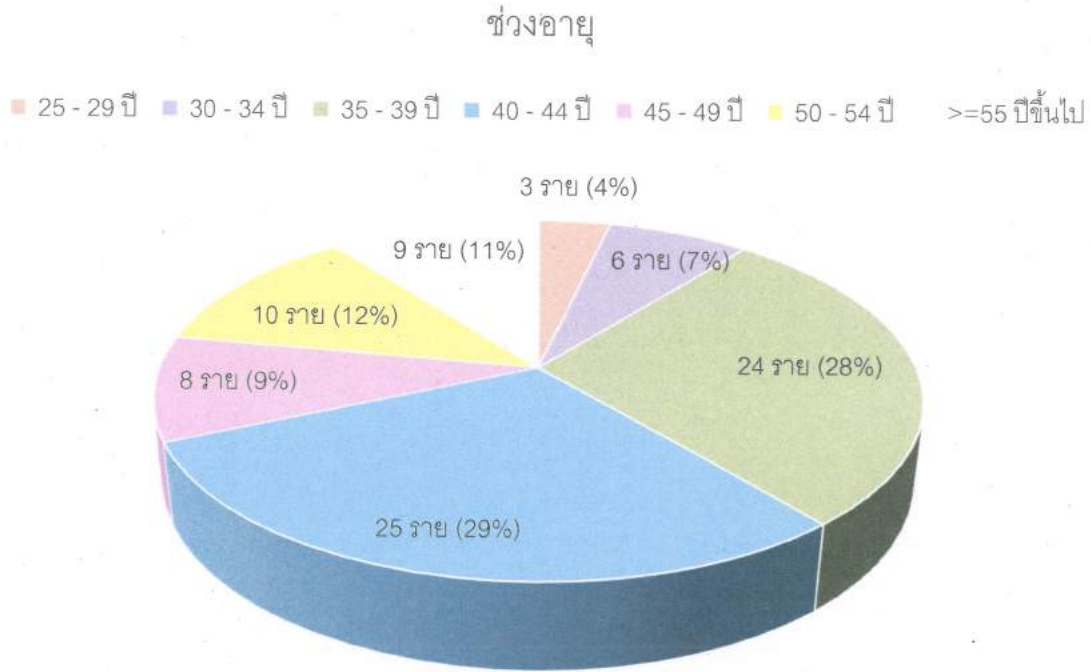
ภาพที่ 2 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 ราย (ร้อยละ 75) และเป็นเพศชาย จำนวน 21 ราย (ร้อยละ 25) แสดงดังภาพ



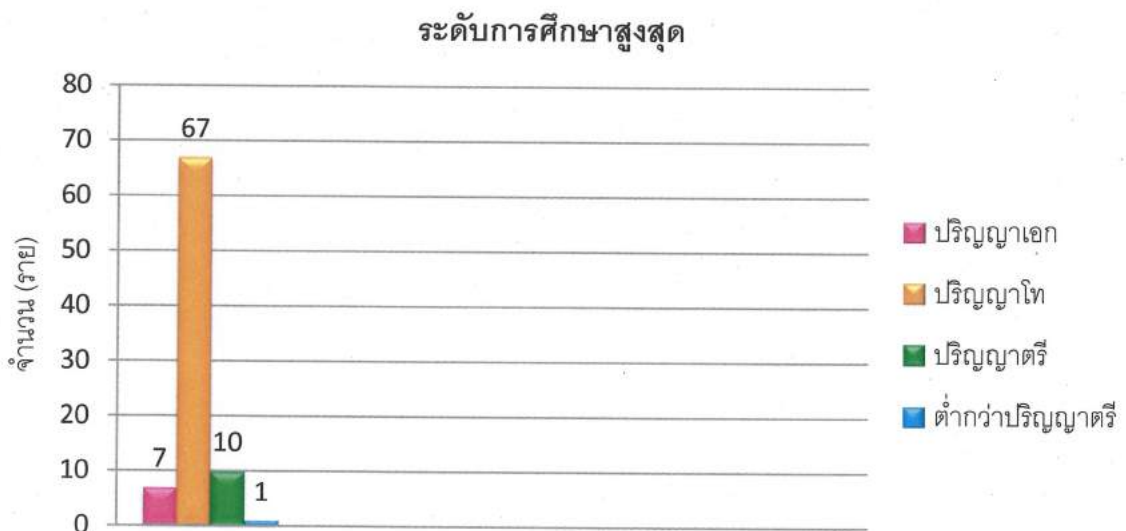
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 25 ราย ช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 24 ราย และช่วงอายุ 50 - 54 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 29 ร้อยละ 28 และร้อยละ 12 ตามลำดับ



ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 7 ราย ปริญญาโท จำนวน 67 ราย ปริญญาตรี จำนวน 10 ราย และมีข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ราย แสดงดังภาพ



ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

3.2.3 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

ตารางที่ 4 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม (ราย)
1. นักเรียนทุนรัฐบาล 1.1 นักเรียนทุน ก.พ. 1.2 นักเรียนทุน พสวท.	*1	2		3
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สนพ. มีจำนวน 16 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 3 ราย	*1	*2		3
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		5		5
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	1	*3		4
รวม	2	11		13

หมายเหตุ : * หมายถึง ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพมากกว่า 1 ประเภท เช่น ข้าราชการที่เป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ด้วย ซึ่งมีข้าราชการดังกล่าว จำนวน 2 ราย

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 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 - 2565 รวมทั้งยุทธศาสตร์ของ สนพ. พ.ศ. 2560 - 2565 สรุปดังนี้

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สทพ.

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	<p>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <p>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565)	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและการพัฒนาศักยภาพมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น <p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริต และประพฤตินิยมชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตอบสนองต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>แผนงานที่ 3 : สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้ เกิดการมีส่วนร่วมของ ประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัล</p> <p>แผนงานที่ 2 : ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี เฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต</p>
ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 องค์กรสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล (สร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล)</p> <p>เป้าประสงค์ : พน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าสมรรถนะสูงตาม มาตรฐานสากล</p> <p>กลยุทธ์ : เสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับ ภารกิจและก้าวทันกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง</p>
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและ แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 - 2565	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์ 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง</p>
ยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผน พลังงาน พ.ศ. 2560 - 2565	<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

พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- 1) กำหนดแนวทางการพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและทิศทางประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
- 2) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ โดยหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ 2 กลุ่มทักษะ ดังนี้
 - 2.1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ทักษะ
 - 2.2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 6 ทักษะ
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐในส่วนกลาง ภูมิภาคและท้องถิ่นเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยร่วมกันเป็นเครือข่าย พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกันผ่านการลงมือปฏิบัติในโครงการต่างๆ

แนวทาง 3

ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย

แนวทางการพัฒนา

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

ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สทพ.

ด้วยภารกิจของ สทพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเชิงลึกให้ครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงการต้องมีการวิเคราะห์ความซับซ้อนของปัญหาด้านพลังงานมากขึ้น ทั้งในส่วนภารกิจหลักและภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายและแผนด้านพลังงาน และกระทรวงพลังงาน ได้กำหนดกรอบแผนพลังงานชาติ (National Energy Plan) ที่มีเป้าหมายมุ่งสู่พลังงานสะอาด ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ภายในปี 2580 ด้วยนโยบาย 4D กับ 1E เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนี้

D - Digitalization การไปสู่ดิจิทัลที่ทันสมัย เริ่มต้นจากโครงสร้างพื้นฐาน คือ สนับสนุนการยกระดับโครงข่ายไฟฟ้าให้เป็นสมาร์ทกริด สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีกักเก็บพลังงาน (Energy Storage) เพื่อสร้างเสถียรภาพให้กับระบบไฟฟ้าในชุมชนและโรงไฟฟ้าขนาด และการพร้อมผลักดันประเทศไทยก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการค้าพลังงานอาเซียน

D - Decarbonization การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หรือลดคาร์บอน การส่งเสริมพลังงานหมุนเวียนที่มีปล่อยคาร์บอนน้อยลง เช่น นโยบายสนับสนุนการใช้น้ำมันปาล์มดิบมาเป็นส่วนผสมน้ำมันดีเซล เป็น B7-B10-B20 การส่งเสริมการผลิตและใช้ไฟฟ้าจากแสงอาทิตย์ ชีวมวล และชีวมวล เป็นต้น

E - Electrification การขยายระบบโครงข่ายรถไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle หรือ EV)

D - Decentralization การสนับสนุนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าผ่านระบบสายส่ง และนอกระบบสายส่ง เพื่อให้เกิดการซื้อขายไฟฟ้าระหว่างกันแบบ P2P การสนับสนุนการจัดตั้งโรงไฟฟ้าชุมชนและการสร้างความสมดุลของพื้นที่ไฟฟ้าในทุกภูมิภาค รวมถึงการสำรวจและจัดทำแผนที่เครือข่ายพลังงานทั่วประเทศให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงโรงไฟฟ้าระดับชุมชนทั่วประเทศ

D - De Regulation การเปิด Sandbox เพื่อให้เกิดการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านพลังงาน การส่งเสริมให้เกิด Start Up การแก้ไขกฎเกณฑ์ในการนำเงินจากกองทุนส่งเสริมอนุรักษ์พลังงานมาใช้ สนับสนุนธุรกิจชุมชน รวมถึงการผ่อนคลายนโยบายเปรียบเทียบให้พลังงานที่ผลิตจากภาคประชาชนสามารถเข้าสู่กริดได้

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) มีผลกระทบต่อแนวทางการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ สนพ. ที่จะต้องปรับบริบทการทำงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการดำเนินงานตามภารกิจจึงต้องปรับเปลี่ยนตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานจนถึงระดับบริหาร ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. เพื่อที่จะได้วางแผนการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่สอดคล้องและรองรับกับภารกิจของสนพ. ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 85 อัตรา แบ่งตามลักษณะประเภทและตำแหน่ง ดังนี้

ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา

กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่งานธุรการ

ประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ 3 นิติกร

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 1 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)

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

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุช่วง 40 - 45 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 67 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 7 ราย วุฒิการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำหรับตำแหน่งสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ วุฒิการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และความรู้ตามวุฒิการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ แต่อาจจะมีบางตำแหน่งที่จะต้องพัฒนา

และฝึกอบรมเพิ่มเติม อาทิ กระบวนการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทักษะด้านนวัตกรรมและดิจิทัล เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งจากภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน

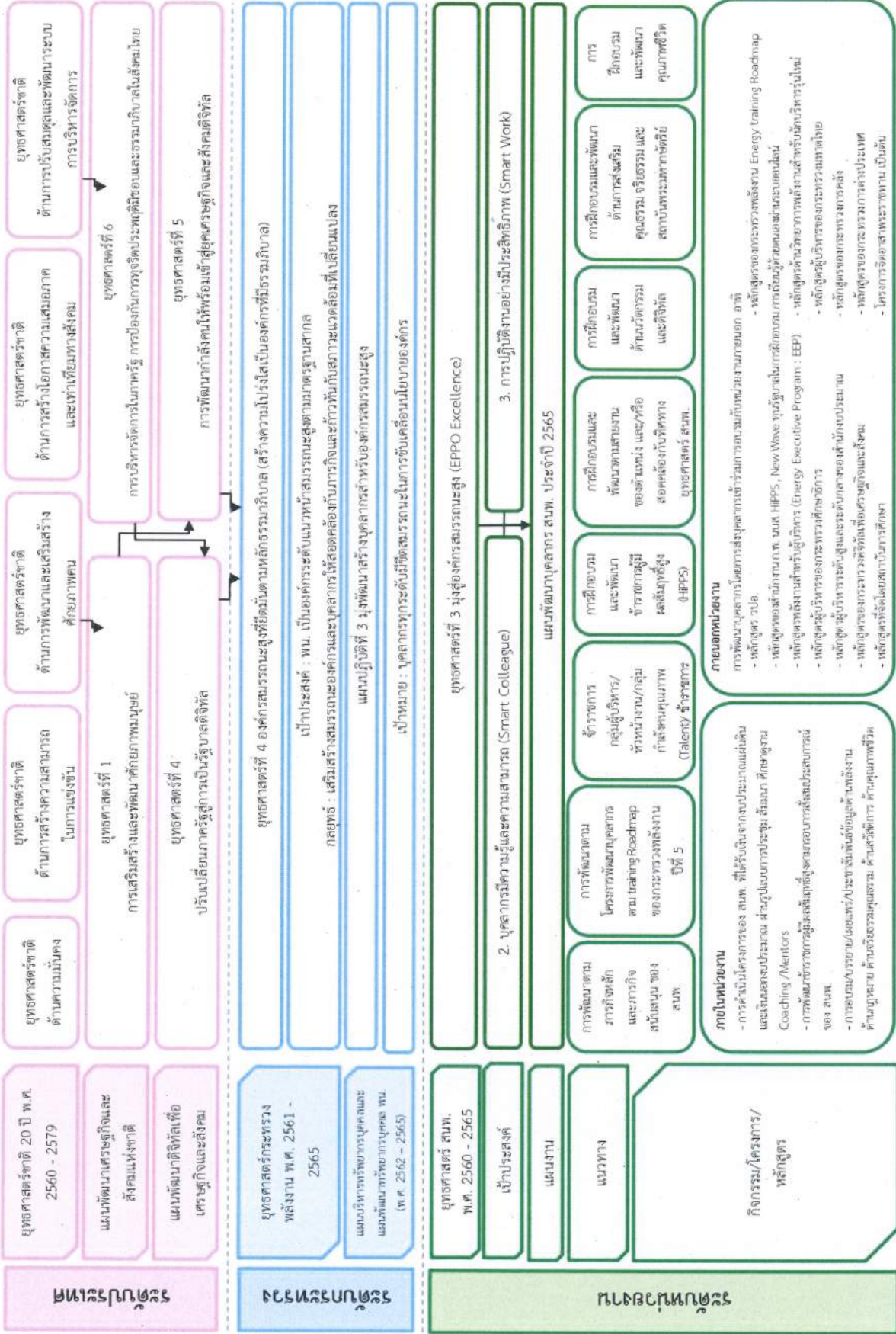
สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะ อาทิ ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันมีความจำเป็นต้องเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจต่อภารกิจของ สนพ. เพื่อให้การปฏิบัติงาน/การวิเคราะห์ การตีความ ในการขับเคลื่อนงานสนับสนุนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงานตามภารกิจของ สนพ. และสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

ดังนั้น สนพ. จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานสามารถรองรับตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน รวมทั้งการพัฒนาด้านดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อให้การปฏิบัติรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและสถาบันพระมหากษัตริย์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรของ สนพ. สามารถบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และเพื่อรักษาอัตรากำลังของข้าราชการของ สนพ. ไว้ โดยมีสรุปดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
<p>- สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)</p> <p>- พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล</p> <p>- ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีการรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง</p>	<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 - การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของ สนพ. - การอบรม/บรรยาย/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านพลังงาน ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม คุณธรรม ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต
	<p>โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. 2. การพัฒนาตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5 3. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)/ ข้าราชการ 4. การฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) 5. การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือ สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. 6. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล 7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ 8. การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต 	<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 ทุนรัฐบาลในการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ - หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP) - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางของสำนักงานงบประมาณ - หลักสูตรของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา - โครงการจิตอาสาพระราชทาน เป็นต้น

แผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากร สังกักงานนโยบายและแผนพลังงาน



ภาพที่ 7 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ ส.พ.

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม ประมาณ 95 อัตรา มีข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สนพ. อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณมารองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและเรียนรู้งานจากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจ 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 (ขรก. 84, ลปจ. 6, พรก. 46., ลจช. 6. =142 ไม่รวมพนักงานจ้างเหมาบริการ)

ตารางที่ 7 การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สทพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สทพ.</p>	<p>การดำเนินโครงการของ สทพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ไฮโดรเจนเชิงพาณิชย์ในประเทศไทย 2. โครงการระบบบริหารจัดการข้อมูลเพื่อช่วยวิเคราะห์และแสดงผลในลักษณะ Data Visualization 3. โครงการพัฒนาแนวทางบริหารจัดการและการกำกับดูแลข้อมูลการใช้น้ำมันดีเซลไฟฟ้า 4. โครงการศึกษาแผนการพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะเพื่อสนับสนุนนโยบายการอนุรักษ์พลังงาน 5. โครงการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีพลังงาน 6. โครงการสื่อสารสร้างความเข้าใจเชิงรุกต่อนโยบายและแผนพลังงาน 7. โครงการพัฒนาเครื่องมือช่วยในการวางแผนการจัดหาไฟฟ้าของประเทศที่สามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านพลังงาน 8. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สทพ. - การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา - การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายพลังงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<p>หน่วยงานเจ้าของโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองนโยบายไฟฟ้า - กองนโยบายปิโตรเลียม - กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ - สำนักงานเลขานุการกรม 	<p>ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการการประชุม / สัมมนา / Focus group / ศึกษาดูงาน / Coaching/Mentor</p>

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)</p>	<p>โครงการต่อเนื่อง ปี 2564</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการศึกษาแนวทางการนำกลไก RECs มาปรับปฎิสนโยบายและกลไกการส่งเสริมการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนของไทย 2. โครงการศึกษาการทบทวนต้นทุนในการรับซื้อไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน และแนวทางการบริหารจัดการสัญญาซื้อขายไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียน 3. โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมอุตสาหกรรมการผลิตระบบกักเก็บพลังงานประเภทแบตเตอรี่ 4. โครงการจัดทำแผนการพัฒนาสถานีประจุแบตเตอรี่สำหรับยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อรองรับเป้าหมายการส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้าของประเทศ 5. โครงการนำร่องพัฒนา Use Case การใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านไฟฟ้าในการวิเคราะห์เชิงนโยบายและการกำกับดูแลกิจการพลังงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ. - การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา 	<p>หน่วยงานเจ้าของโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองนโยบายไฟฟ้า - กองนโยบาย - วิศวกรรม - กองนโยบาย - อนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ - สำนักงานเลขานุการกรม 	<p>ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการประชุม /สัมมนา /Focus group /ศึกษาดูงาน /Coaching/Mentor</p>

ตารางที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 5	1. การปฐมนิเทศน์	ข้าราชการบรรจุใหม่	สป.พณ.	การบรรยายให้ความรู้ การทำ workshop ในห้องเรียน และ ผ่านระบบ online
	2. บัณฑิตนิเทศน์	ทุกคน		
	3. หลักสูตร "Orientation Program" (OP)	ข้าราชการ		
	4. หลักสูตร "Young Energy Program" (YP)			
	5. หลักสูตร "Energy Professional 1" (EP1)			
	6. หลักสูตร "Energy Professional 2" (EP2)			
	7. หลักสูตร "Managerial Energy Management" (MEM)			

ตารางที่ 9 ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent)/ ข้าราชการ	1. หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน อาทิ เช่น - หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ) - หลักสูตร "Executive Energy Management" (EEM) - หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร - หลักสูตรบุคลิกภาพสำหรับผู้บริหาร	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	ส.พ.น.	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน
	2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพ.น.)		สถาบันวิทยาการ พลังงาน	
	3. หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับบริหารรุ่นใหม่ (วพ.ม.)			สถาบันพลังงาน เพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย
	4. หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)			สำนักงาน ก.พ.
	5. หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. อาทิ เช่น นบส. ส.นบส. HIPPS , New Wave ทุนรัฐบาลในการฝึกอบรม			กระทรวง มหาดไทย
	6. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อาทิ เช่น หลักสูตร นักปกครอง (นปส.)			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent)/ ข้าราชการ (ต่อ)	7. หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม		กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและ สังคม	
	8. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร		สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)	
	9. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ เช่น หลักสูตร พัฒนานักบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.)		กระทรวง ศึกษาธิการ	
	10. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตร ILC - หลักสูตร OCC - หลักสูตร AOCC		สถาบันการ ต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ	
	11. หลักสูตรของกระทรวงการคลัง อาทิ เช่น - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง - หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		สำนักงาน บริหาร การคลัง	
	12. หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร	
	13. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตระดับสูง (นยปส.)		สำนักงาน ป.ป.ช.	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
<p>ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)/ข้าราชการ (ต่อ)</p>	<p>14. หลักสูตรเสนาธิการ</p>		<p>สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร</p>	
	<p>15. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง</p>		<p>สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง</p>	
	<p>16. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร</p>		<p>มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง</p>	
	<p>17. หลักสูตรวิทยกรรมการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.)</p>		<p>สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์</p>	

ตารางที่ 10 การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	1. การทบทวนเวียนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคล(IEAF) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	สำนักงาน ก.พ. สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน

ตารางที่ 11 การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา	
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์ สนพ.	1. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนา ระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ	บุคลากร สนพ.	สบ.พณ. หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน	
	2. หลักสูตรการอบรมของกระทรวงพลังงาน - หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชี	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบภายใน	สบ.พณ.	
	- การฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2565	ข้าราชการ			
	- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายปกครอง	ข้าราชการ			
	- หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่				
	- หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ				
	- หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ				
	- หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR				

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สบพ. (ต่อ)	- หลักสูตร Design Thinking การคิดเชิงนวัตกรรม	ข้าราชการ	สบ.พน.	การบรรยาย ควบคู่ไปกับเกมส์/ กิจกรรมกลุ่ม/ฝึกปฏิบัติ Workshop
	- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการผลิตแนวใหม่	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ		
	- หลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานราชการ ยุคนิวออร์มอล	พนักงานราชการ		
	2. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ	ศูนย์บริการวิชาการ วิซการ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	การบรรยายให้ความรู้/การทำ workshop/การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำรายงาน
	3. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สบพ.	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 12 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
<p>การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล</p>	<p>1. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล - หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ - หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล 	<p>บุคลากร สนพ.</p>	<p>สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา</p>	<p>การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน</p>
<p>2. หลักสูตร Energy Statistics Course</p>	<p>2. หลักสูตร Energy Statistics Course</p>	<p>เจ้าหน้าที่ ศท. สนพ.</p>	<p>สำนักงาน IEA สาธารณรัฐฝรั่งเศส</p>	
<p>3. หลักสูตรการอบรมของกระทรวงพลังงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร - การพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล <p>- หลักสูตร Word Advanced Documents and Techniques (รวมสุดยอดเทคนิคงานเอกสารอัตโนมัติขั้นสูง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรรวมเทคนิคงาน Excel ขั้นสูงและการจัดทำรายงาน PivotTable (Advanced Microsoft Excel (PivotTable and PivotChart) - หลักสูตรรวมเทคนิคการนำเสนอโดย PowerPoint อย่างมีประสิทธิภาพ (Advanced Microsoft PowerPoint for Effective Presentation) 	<p>ข้าราชการและ พนักงานราชการ</p>	<p>สป.พน.</p>	<p>การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ Workshop</p>	

ตารางที่ 13 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบัน พระมหากษัตริย์	1. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ใน สนพ.	บุคลากร สนพ.	หน่วยราชการใน พระองค์ 904 สนพ. ลก. (นต./อส.) สนพ. ลก. (อส.)	การบรรยายให้ความรู้/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล การบรรยายให้ความรู้/ กิจกรรม การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	2. โครงการจิตอาสาพระราชทาน			
	3. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่น กับมาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.			
	4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง			

ตารางที่ 14 การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. โครงการการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บท.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้/ การฝึกปฏิบัติ
	2. โครงการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักการพอเพียง		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	3. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของ สนพ.		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/
	4. การรายงานสถานการณ์แพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/
	5. งานสวัสดิการของ สนพ.		สนพ. ลก. (อส.)	การประชุม/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/

2565

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน