แผนพัฒนาบุคลากร
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของส่วนราชการ การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ เหมาะสมสอดคล้องกับส่วนราชการจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของส่วนราชการให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชน และภาคธุรกิจที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักและให้ความสำคัญ ในการวางแผน บริหารจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในส่วนราชการในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม อาทิ ออนไลน์ ออนไซต์ หรือแบบผสมผสาน เพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็น กรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ การคิดเชิงนวัตกรรม คุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมุ่งส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนภารกิจ ส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลให้ครอบคลุม รอบด้านจากปัจจัยภายในขององค์กร อาทิ ภารกิจตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของรัฐ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ของประเทศลงมาสู่ยุทธศาสตร์/ปฏิบัติราชการขององค์กร รวมทั้ง แผนระดับต่างๆ ของประเทศที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. แผนฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงานเป็นไปในกรอบ มีทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับ เป้าหมายในการพัฒนาประเทศ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม

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 และนโยบายการบริหารงาน	2
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	4
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	13
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	13
ร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	14
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	17
ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	22

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ	5
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	6
ตารางที่ 3	ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา	7
ตารางที่ 4	กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา	12
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	13
ตารางที่ 6	สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	19
ตารางที่ 7	การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	23
ตารางที่ 8	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 6	27
ตารางที่ 9	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	28
ตารางที่ 10	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	31
ตารางที่ 11	การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	32
ตารางที่ 12	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	36
ตารางที่ 13	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	37
ตารางที่ 14	การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	38

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1	แสดงโครงสร้างองค์กร	4
ภาพที่ 2	แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง	9
ภาพที่ 3	แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง	9
ภาพที่ 4	แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.	10
ภาพที่ 5	แสดงสัดส่วนของระดับการศึกษา	10
ภาพที่ 6	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	11
ภาพที่ 7	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท	11
ภาพที่ 8	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี	12
ภาพที่ 9	แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	21

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เป็นองค์กรหลักในการสร้างสรรค์นโยบายและสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมพลังงาน เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของประเทศ และมีภารกิจในการเสนอแนะการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรการทางด้านพลังงานของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการ รวมทั้งการบริหารจัดการพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับต่างๆ ของประเทศ รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงานและ สนพ. เพื่อให้ประเทศมีพลังงานใช้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เหมาะสม มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศและสามารถขับเคลื่อนภารกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ มีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการบริหารทรัพยาบุคคลภาครัฐ เพื่อสรรหาและจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในระบบราชการ รวมทั้ง ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่หลากหลาย มีทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความตระหนักยึดมั่นในระบบคุณธรรม จริยธรรมและความดี พร้อมนำการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ประเทศและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

สนพ. ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน สถานการณ์ในปัจจุบัน และครอบคลุมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร สนพ. ทุกระดับ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากร สนพ. ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล อันจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาและยกระดับเป็นรัฐบาลดิจิทัล

วัตถุประสงค์

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สนพ. ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย เพิ่มขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลภาพรวม ของ สนพ.

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 ภารกิจตามกฎกระทรวง 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. 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

“องค์กรนำด้านการสร้างสรรค์นโยบายพลังงาน เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่พลังงานสะอาดที่มั่นคงและยั่งยืน”

2.2 พันธกิจ ประกอบด้วย 6 พันธกิจ ดังนี้

1) เสนอแนะนโยบายและบูรณาการแผนบริหารพลังงานของประเทศ

2) เสนอแนะยุทธศาสตร์การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทนของประเทศ

3) เสนอแนะมาตรการแก้ไขป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) กำกับ ติดตาม และประเมินนโยบายและแผนบริหารพลังงานของประเทศ

5) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านพลังงานของประเทศ

6) พัฒนาสู่การเป็นองค์กรเชิงยุทธศาสตร์

2.3 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มี 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์นโยบายที่มั่นคงและยั่งยืน เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Security and Sustainability for Accommodating the Energy Transition)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1) มีนโยบาย แผน มาตรการหรือแนวทางส่งเสริมด้านความมั่นคงทางพลังงานและส่งเสริมการแข่งขันของกิจการพลังงาน

2) มีนโยบาย แผน มาตรการหรือ แนวทางส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมี ประสิทธิภาพและการใช้พลังงาน สะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3) มีนโยบาย แผน มาตรการ หรือแนวทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการพลังงานเพื่อ รองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลนโยบายพลังงานของประเทศ (Energy Policy Monitoring and Evaluation)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพลังงานชาติ (Promote and Support the National Energy plan (NEP) Implementation)

2) พัฒนากลไกการติดตามและประเมินผลนโยบายพลังงานของประเทศ (Energy Monitoring and Evaluation)

3) พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดและจัดทำนโยบาย (Public Participation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1) เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศ (Thailand Energy Information Center)

2) บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถ มีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support)

3) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)

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** ปรับเปลี่ยนภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยมุ่งเน้นงานด้านนโยบาย (Policy) ขับเคลื่อนและผลักดันงานตามภารกิจ นโยบายไปข้างหน้า รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) **Culture** กำหนดวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) บูรณาการข้อมูล/การปฏิบัติงานข้ามสายงาน รวมทั้งการใส่ใจ ทุ่มเทการปฏิบัติงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา ตลอดจนชื่นชม/สนับสนุนบุคลากรภายใน สนพ. สร้างเสริมความภูมิใจในอาชีพข้าราชการ

3) **Care** วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารจัดการอาคารสถานที่ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลสวัสดิการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร รับฟังปัญหาหรือข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 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. ได้จัดตั้งโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติตามแผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ โดยสรุปโครงสร้างองค์กร ดังนี้

ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กร

3.2 กรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

3.2.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 95 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 85 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตาราง

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 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	-	1
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	-	1
	ระดับชำนาญการพิเศษ		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	27	-
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-
	- นิติกร	1	-
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ		
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	-
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ		
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	28	8
	- นักทรัพยากรบุคคล	2	-
	- นักจัดการงานทั่วไป	6	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-
	- นิติกร	1	-
4. ทั่วไป	ระดับชำนาญงาน		
	- เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
รวม		**85**	**10**

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 5 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566) 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)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนพลังงาน	3	-
	นิติกร	2	-

3.2.2 สรุปภาพรวมข้าราชการของ สนพ.

จากข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personal Information System : DPIS) ของ สนพ. ซึ่งเชื่อมข้อมูลกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ณ วันที่ 1 มีนาคม 2566 มีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 85 อัตรา เมื่อนำข้อมูลเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา มาวิเคราะห์ตามประเภท ตำแหน่งของข้าราชการ สนพ. สรุปดังตาราง

ตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา

หน่วย : จำนวน (ราย/ปี/จำนวน)

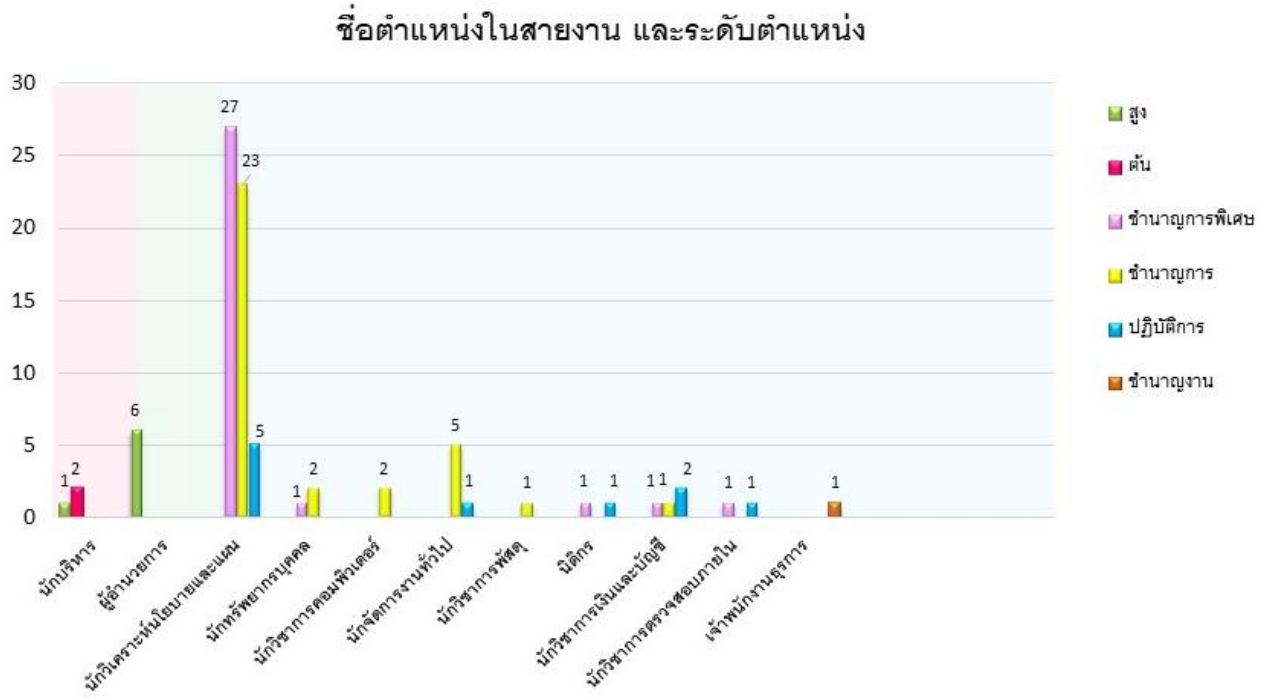
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	45-49	โท/ตปท.=1	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 2	45-49=1 50-54=1	โท/ตปท.=1 เอก/ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	45-49=2 >=55=4	โท/ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
				โท/ใน ปท.=5	- พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) - การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต - สถิติศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 55 อัตรา)	ช 15 ญ 40	25-29=1 30-34=6 35-39=17 40-44=21 45-49=5 50-54=2 >=55=3	เอก/ตปท.=2	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
				เอก/ใน ปท.=6	- วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต
				โท/ตปท.=3	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
					- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
				ตรี/ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	40-44=2 45-49=1	โท/ใน ปท.=3	- เศรษฐศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ญ 6	25-29=1 50-54=1 >=55=4	โท/ใน ปท.=3 ตรี/ใน ปท.=3	- รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตร 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.=3 ตรี/ใน ปท.=1	- รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - 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	- วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต
	- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	25-29=1 45-49=1	โท/ใน ปท.=1 ตรี/ใน ปท.=1	- นิติศาสตร มหาบัณฑิต - นิติศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	35-39=1 40-44=1	โท/ใน ปท.=1 ตรี/ใน ปท.=1	- เศรษฐศาสตร มหาบัณฑิต - บัญชีบัณฑิต
4. ทั่วไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	>=55=1	ปวช. =1	- บัญชีบัณฑิต

หมายเหตุ : * ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

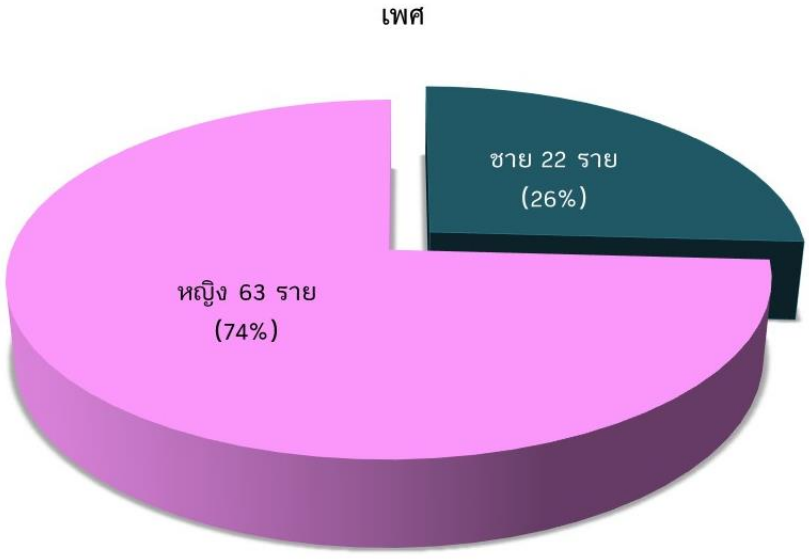
จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 27 ราย รองลงมาเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 23 ราย และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.76, 27.06 และ 7.06 ตามลำดับ



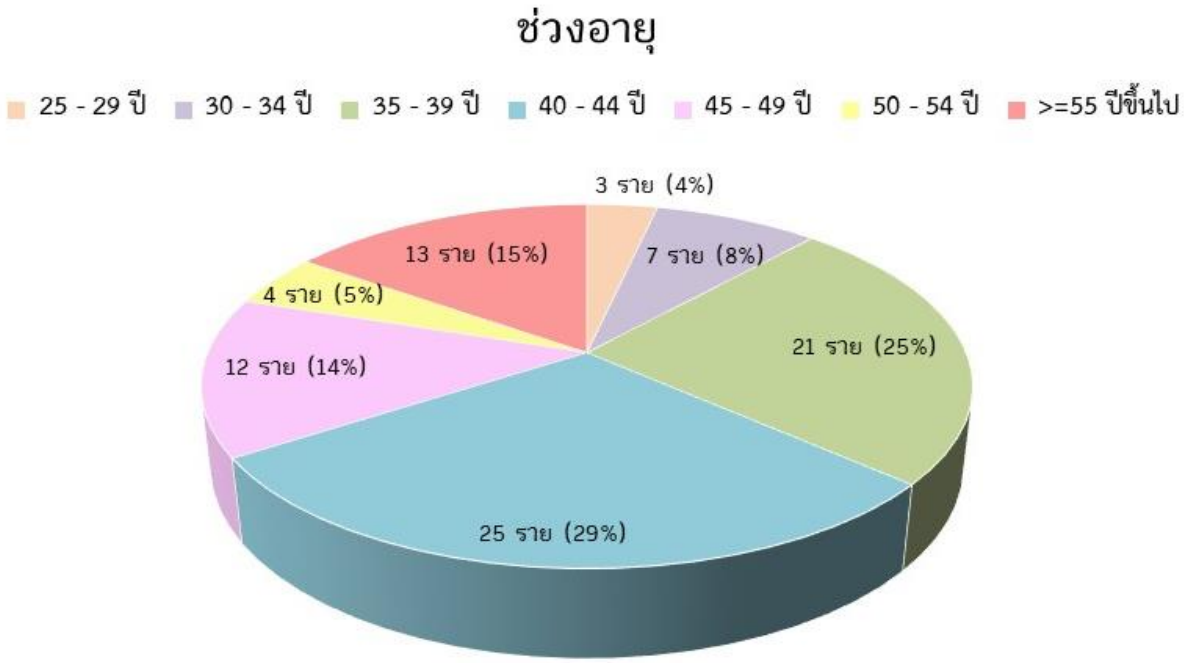
ภาพที่ 2 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 ราย (ร้อยละ 74) และเป็นเพศชาย จำนวน 22 ราย (ร้อยละ 26) แสดงดังภาพ



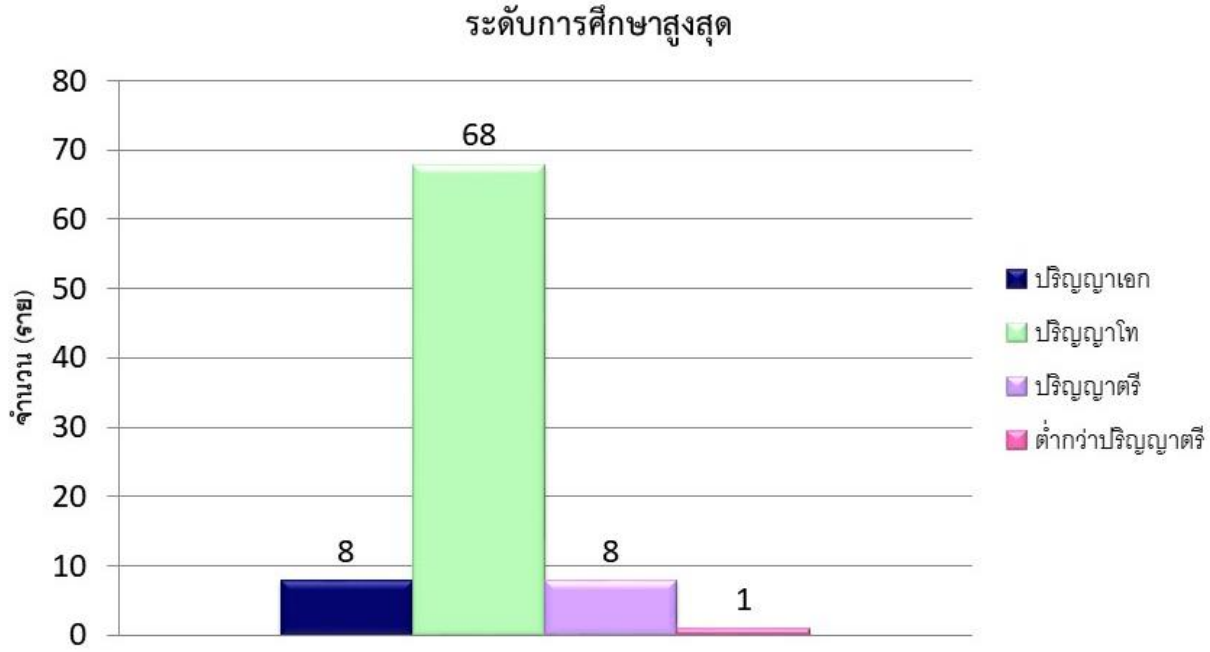
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 25 ราย ช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 21 ราย และช่วงอายุ >= 55 ปีขึ้นไป จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 29, 25 และ 15 ตามลำดับ



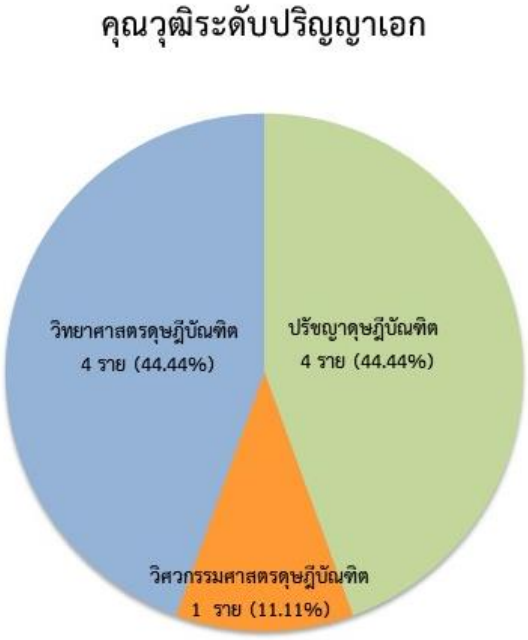
ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย ปริญญาโท จำนวน 68 ราย ปริญญาตรี จำนวน 8 ราย และมีข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ราย แสดงดังภาพ



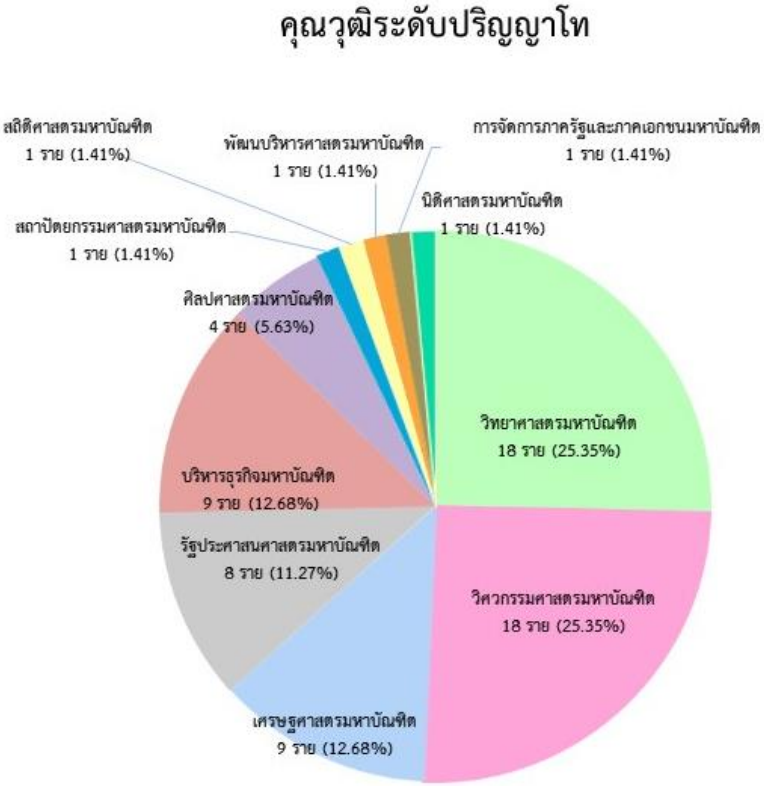
ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มากที่สุด อย่างละ 4 ราย และวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต รองลงมา จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 44.44 และ 11.11 ตามลำดับ



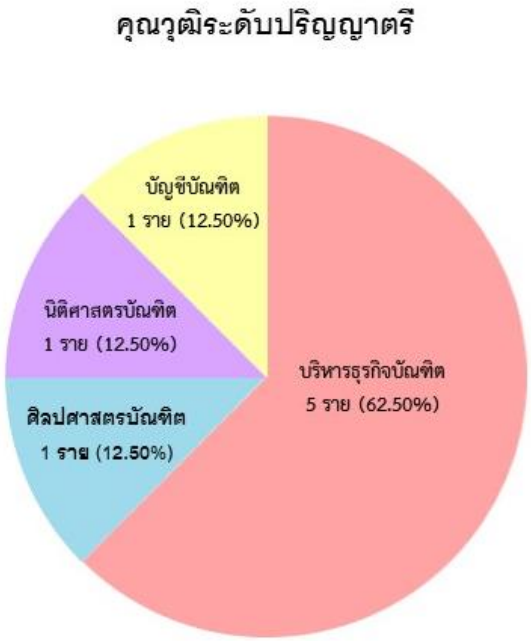
ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต และวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มากที่สุด อย่างละ 18 ราย เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจ รองลงมา อย่างละ 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.35 และ 12.68 ตามลำดับ



ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 5 ราย บัญชีบัณฑิต นิติศาสตรบัณฑิต และศิลปศาสตรบัณฑิต อย่างละ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.50 และ 12.50 ตามลำดับ



ภาพที่ 8 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

3.2.3 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

ตารางที่ 4 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา

หน่วย : จำนวน (วุฒิ/ราย)

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
1. นักเรียนทุนรัฐบาล 1.1 นักเรียนทุน ก.พ. 1.2 นักเรียนทุน พสวท.	 1	 2*	
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 2.1 ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สนพ. มีจำนวน 17 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 2 ราย 2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	 1 1*	 1* 5*	
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		6*	
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	2*	3*	
5. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Study/Work Team : PWST)			2

หมายเหตุ : * หมายถึง ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพมากกว่า 1 ประเภท เช่น ข้าราชการที่เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และเคยเป็นนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ด้วย

<u>ส่วนที่ 2</u> ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะและบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. ดังนั้น บุคลากรของ สนพ. จะต้องมีองค์ความรู้ทักษะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับภารกิจในการเสนอแนะและขับเคลื่อนนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ

การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของแผนระดับต่างๆ ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/แผนระดับต่างๆ รวมทั้งแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน** - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต **ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ** - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	**ประเด็นที่ 11** การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต **ประเด็นที่ 20** การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ **ประเด็นที่ 21** การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	**หมุดหมายที่ 12** ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต **หมุดหมายที่ 13** ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน
นโยบายประเทศไทย 4.0	**มิติ 3** การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570)	**เป้าหมาย** **เป้าหมายที่ 1** ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ (Agile Government) **เป้าหมายที่ 2** ให้บริการที่ตอบสนองประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government) **เป้าหมายที่ 4** โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม (Open Government and Trust)
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
	3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) 4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
ร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ **ประเด็นการพัฒนาที่ 1** การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา **ประเด็นการพัฒนาที่ 2** การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ **ประเด็นการพัฒนาที่ 3** การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	**แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4** การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2566) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) **เป้าประสงค์ที่ 2** บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual change) **เป้าประสงค์ 3** การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)

2. ร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.

ร่างแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน 3 ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ สรุปดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการแบ่งปันความคิดในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อพัฒนาการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานการกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจและการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรรัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา 2) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัล โดยกำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้นและทักษะเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม 1) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

การขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์นำไปใช้ 2) การวางแผ่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนา

มีความต่อเนื่องร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

<u>ส่วนที่ 3</u> **บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.**

ด้วยภารกิจของ สนพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการศึกษา 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 และชีวภาพ 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 การแก้ไขกฎเกณฑ์ในการนำเงินจากกองทุนส่งเสริมอนุรักษ์พลังงานมาใช้สนับสนุนธุรกิจชุมชน รวมถึงการผ่อนคลายกฎระเบียบให้พลังงานที่ผลิตจากภาคประชาชนสามารถเข้าสู่กริดได้

ในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และได้มีการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชนตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ และยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีระบบการทำงานและข้อมูลเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานอย่างมั่นคงปลอดภัย มีประสิทธิภาพรวดเร็ว เปิดเผยและโปร่งใส รวมทั้ง ให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการรับบริการและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐได้ รัฐบาลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของรัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น สนพ. จึงต้องปรับบริบทการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ภายใต้ข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 85 อัตรา แบ่งตามลักษณะประเภทและตำแหน่ง ดังนี้

ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา

กลุ่มที่ 1 เจ้าพนักงานธุรการ

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 ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุช่วง 40 - 44 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 68 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย 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 นักวิชาการพัสดุ นิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะ อาทิ ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน แต่ในขณะเดียวกันมีความจำเป็นต้องเสริมความรู้ สร้างความเข้าใจต่อภารกิจของ สนพ. เพื่อให้การปฏิบัติงาน/การวิเคราะห์การตีความในการขับเคลื่อนงานสนับสนุนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงานตามภารกิจของ สนพ. และสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

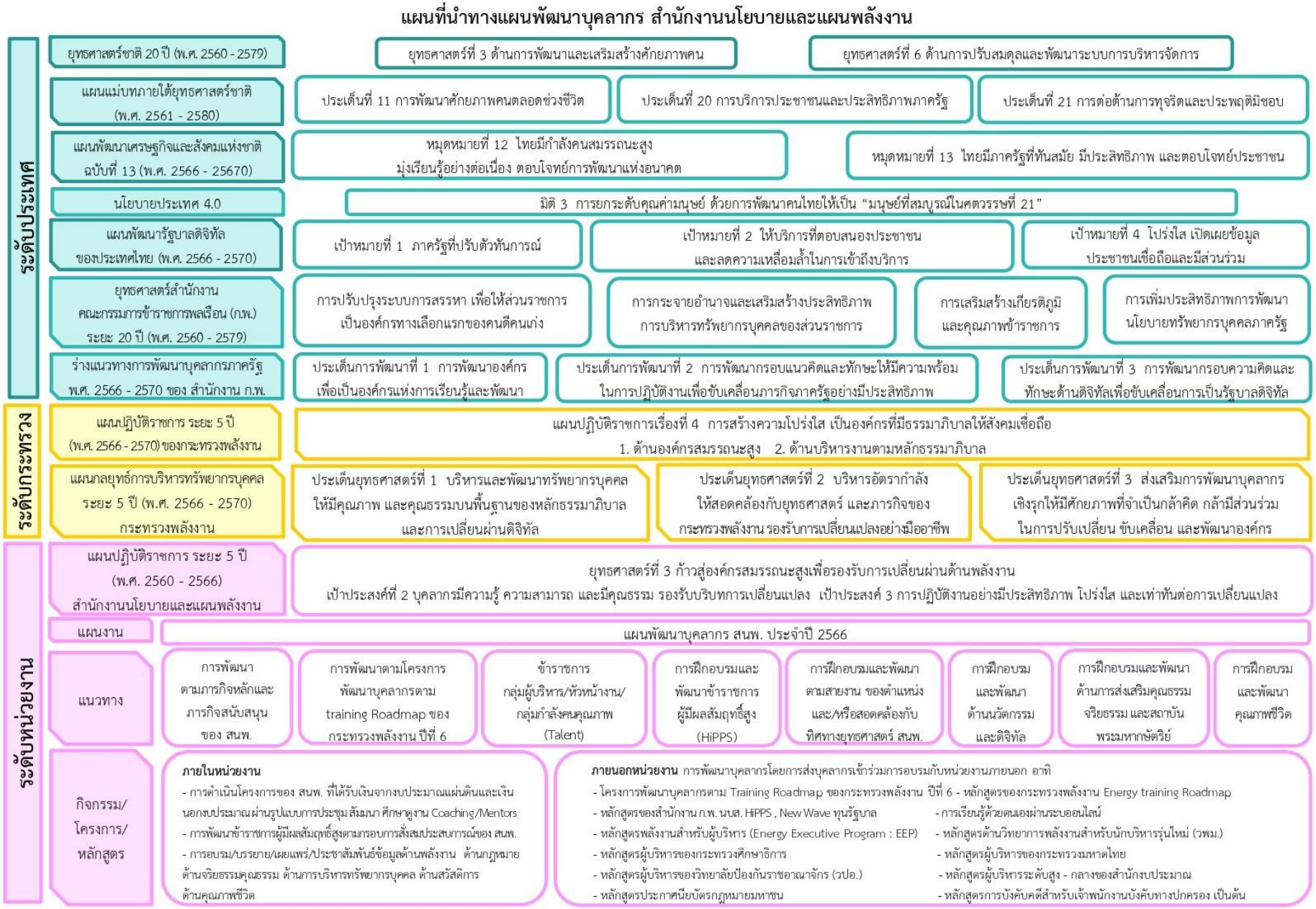
นอกจากนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร สนพ. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้วย

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

ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ **ประเด็นการพัฒนาที่ 1** การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา **ประเด็นการพัฒนาที่ 2** การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ **ประเด็นการพัฒนาที่ 3** การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	**ยุทธศาสตร์ที่ 3** มุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (EPPO Excellence) **เป้าประสงค์ 2** บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถ และมีคุณธรรม (Smart and Moral Colleague) **เป้าประสงค์ 3** การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ 1. การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. 2. การพัฒนาตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 6 3. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) 4. การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 5. การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. 6. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล 7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	**ภายในหน่วยงาน** - การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors - การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของ สนพ. - การอบรม/บรรยาย/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านพลังงาน ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรมคุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต **ภายนอกหน่วยงาน** การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ - โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 6 - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ - หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP) - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.) - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง - กลางของสำนักงบประมาณ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
	8. การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชนของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักงานศาลปกครอง - หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง ของกรมบังคับคดี - หลักสูตรของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา - โครงการจิตอาสาพระราชทาน เป็นต้น



ภาพที่ 9 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

<u>ส่วนที่ 4</u> แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม ประมาณ 95 อัตรา มีข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สนพ. อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณมารองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและเรียนรู้งานจากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจ สนพ. อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4) รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ อาทิ หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนารัฐบาลดิจิทัล สำนักงาน ป.ป.ท.

จากภาพที่ 9 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ถ่ายทอดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ลงมาจนถึงปฏิบัติราชการของ สนพ. เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจตามกฎหมาย โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลังประเภทและตำแหน่ง รวมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สนพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. โดยรวบรวมข้อมูลตามภารกิจของแต่ละกอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน ที่ดำเนินการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินต่างๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงาน มาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. แสดงดังตาราง (ขรก. 85, ลปจ. 6, พรก. 47., ลจช. 6. =144 ไม่รวมพนักงานจ้างเหมาบริการ)

ตารางที่ 7 การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ 1. โครงการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานก๊าซธรรมชาติของประเทศ 2. โครงการจัดทำแนวทางการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็น Regional LNG Hub 3. โครงการศึกษาโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและเชื้อเพลิงชีวภาพที่เหมาะสม 4. การพัฒนาแนวทางเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของไฟสาธารณะ 5. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาด้านอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน 6. โครงการสนับสนุนทุนวิจัยแก่นักศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน 9. โครงการศึกษาวิจัยทางด้านนโยบายเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาพลังงานทดแทนของประเทศไทย 10. โครงการศึกษาการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างราคาการซื้อขาย RECs 11. โครงการศึกษารูปแบบและนำร่องแนวทางการพัฒนาเครื่องอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้าในอาคารชุดพักอาศัย 12. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การนำไฮโดรเจนไปใช้ภาคพลังงาน	- บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ. - การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา - การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายพลังงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงานเจ้าของโครงการ - กองนโยบายปิโตรเลียม - กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน - กองนโยบายไฟฟ้า - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - ศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ - สำนักงานเลขานุการกรม	ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการ การประชุม /สัมมนา /Focus group / ศึกษาดูงาน /Coaching/Mentor

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
	13. การพัฒนาการบริหารจัดการข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้าเพื่อบริหารจัดการระบบไฟฟ้า 14. โครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ ESS ในบ้าน อาคาร โรงงาน อุตสาหกรรม 15. โครงการศึกษาพัฒนานโยบายและแนวทางขับเคลื่อนระบบนิเวศเพื่อรองรับธุรกิจและเทคโนโลยีสมาร์ทกริดในประเทศ 16. การศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการ Microgrid/Prosumer เพื่อรองรับการจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศ (PDP) และแผนพัฒนาระบบส่งและจำหน่ายของประเทศ 17. โครงการสื่อสารสร้างความเข้าใจเชิงรุกต่อนโยบายและแผนพลังงาน 18. โครงการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนา Ecosystem ทางโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบไฟฟ้าและดิจิทัล (Grid & Digital Infrastructure) สำหรับกิจการไฟฟ้ารองรับการพัฒนาสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	19. โครงการบูรณาการและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อบริการสารสนเทศพลังงานของประเทศ **โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564** 1. โครงการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีพลังงาน 2. โครงการพัฒนาแนวทางบริหารจัดการและการกำกับดูแลข้อมูลการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้า 3. โครงการศึกษาแผนการพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะเพื่อสนับสนุนนโยบายอนุรักษ์พลังงาน **โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565** 1. โครงการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะด้านนโยบายและแผนพลังงาน 2. โครงการบริหารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านพลังงานบนสื่อออนไลน์ ปี 2565 3. โครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 ส่วนที่ 1 4. โครงการการประกวดโครงร่างวิจัยพลังงาน (Pitching) ในระดับอุดมศึกษา ปีที่ 2			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	5. โครงการศึกษาและออกแบบระบบโครงข่ายไฟฟ้าขนาดเล็กแบบมีการใช้พลังงานสุทธิเป็นศูนย์ในพื้นที่ส่วนราชการ 6. โครงการศึกษาและกำหนดรูปแบบโครงสร้างราคา และการพัฒนากลไกการบริหารจัดการการซื้อขาย RECs 7. โครงการพัฒนาแนวทางเพื่อเตรียมความพร้อมและส่งเสริมการสั่งการการตอบสนองด้านโหลดแบบอัตโนมัติ (Auto - DRI) 8. โครงการนำร่องการตอบสนองด้านโหลด ปี 2565 - 2566			

ตารางที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 6

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 6	1. การปฐมนิเทศน์ - หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ในห้องเรียน และผ่านระบบ online
	2. ปัจฉิมนิเทศน์			
	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/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	1. หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน อาทิ - หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ) - หลักสูตร "Executive Energy Management" (EEM) - หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร 2. หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมภาพลักษณ์สู่ความสำเร็จ	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำรายงาน
	3. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)		สถาบันวิทยาการพลังงาน	
	4. หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)			
	5. หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)		สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	
	6. หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. อาทิ นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล		สำนักงาน ก.พ.	
	7. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อาทิ หลักสูตรนักปกครอง (นปส.)		กระทรวงมหาดไทย	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) (ต่อ)	8. หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม		กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	
	9. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร		สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)	
	10. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ เช่น หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.)		กระทรวงศึกษาธิการ	
	11. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตร ILC - หลักสูตร OCC - หลักสูตร AOCC		สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	
	12. หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง - กลาง (นงส.)		สำนักงบประมาณ	
	13. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		กรมบัญชีกลาง	
	14. หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร	
	15. หลักสูตรการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ		มูลนิธิพลังงานสะอาดเพื่อประชาชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่ม กำลังคนคุณภาพ (Talent) (ต่อ)	16. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)		สำนักงาน ป.ป.ช.	
	17. หลักสูตรเสนาธิการ		สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร	
	18. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง		สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง	
	19. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร		มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	20. หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.)		สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์	

ตารางที่ 10 การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

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

ตารางที่ 11 การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	1. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชี	กรมบัญชีกลาง	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจากประสบการณ์/ การฝึกปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้จากกรณีศึกษาและวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ การศึกษาดูงาน/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้
	2. หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน	กรมบัญชีกลาง	
	3. หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (Certified Professional Internal Audit Of Thailand - CPIAT)	ผู้ตรวจสอบภายใน สนพ.	สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย	
	4. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น	ผู้ตรวจสอบภายใน สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	5. การอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษาพยาบาล (Digital Pension)	ผู้ขอ/ผู้เบิกบำนาญ และนายทะเบียนโดยเป็นผู้ปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญ ด้านทะเบียนประวัติ	กรมบัญชีกลาง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
		การขอรับบำเหน็จบำนาญ และเจ้าหน้าที่การเงินผู้ปฏิบัติงานขอเบิกบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	กรมบัญชีกลาง	
	6. หลักสูตรการพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	7. หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับทางปกครอง	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กรมบังคับคดี	
	8. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม. 77)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลกระทบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	9. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
	11. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	12. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	13. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครับด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e - CPP)	ข้าราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	14. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	15. หลักสูตรพัฒนาการสื่อสารยุคดิจิทัล	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	16. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทยระดับพื้นฐาน	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	
	17. โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training)	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
	18. หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching	ข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน.	
	19. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนโยบายพลังงาน	บุคลากร สนพ. และ ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สนพ. ลก. (บค.)	
	20. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ	ศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	
	21. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนาระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	22. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 12 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	1. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น - หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัล - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	บุคลากร สนพ.	สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	การบรรยายให้ความรู้/การยกตัวอย่างจากประสบการณ์/ การฝึกปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้จากกรณีศึกษาและวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ การศึกษาดูงาน/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้
	2. หลักสูตร Energy Statistics Course	เจ้าหน้าที่ ศท. สนพ.	สำนักงาน IEA สาธารณรัฐฝรั่งเศส	
	3. หลักสูตร การสร้างองค์กรนิเวศดิจิทัลเพื่อกรอบการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ Creating A Digital Ecosystem : A Strategic Practical Framework Course)	ผอ.กอง/ศูนย์ หัวหน้ากลุ่มงาน	สมาคมผู้ใช้ดิจิทัลไทย	
	4. หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	
	5. โครงการอบรมหลักสูตร Analyzing Data with Power BI	ข้าราชการสังกัดกระทรวงพลังงาน		
	6. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 13 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้วามรู้/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	2. โครงการจิตอาสาพระราชทาน		หน่วยราชการในพระองค์ 904	การบรรยายให้ความรู้/ กิจกรรม
	3. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่น กับมาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.		สนพ. ลก. (นต./อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง		สนพ. ลก. (อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	5. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธีสำคัญของสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		สนพ. ลก. (อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้

ตารางที่ 14 การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. โครงการการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บท.)	การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/การบรรยายให้ความรู้/การฝึกปฏิบัติ
	2. โครงการสัมมนาเชิงวิชาการ "ลดความเสี่ยงเดิม ป้องกันความเสี่ยงใหม่ สู่สังคมเท่าทันภัยด้วยแผน ปภ. ชาติ"		กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	การอบรม การบรรยายให้ความรู้
	3. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/การบรรยายให้ความรู้
	4. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ของ สนพ.		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	5. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีนป้องกันโรค		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	6. การรายงานสถานการณ์แพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	7. งานสวัสดิการของ สนพ.		สนพ. ลก. (อส.)	การประชุม/การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูล

2566

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน