



# แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## คำนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชนและภาคธุรกิจที่เปลี่ยนไป การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก บุคลากรที่ทักษะ ความชำนาญในสายงาน มีความรอบรู้รอบด้าน เปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในส่วนราชการในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม คุณธรรมจริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลให้ครอบคลุมรอบด้านจากปัจจัยภายในขององค์กร อาทิ ภารกิจตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ของประเทศ ลงมาสู่ยุทธศาสตร์/ปฏิบัติราชการขององค์กร อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงพลังงาน แผนปฏิบัติราชการของ สนพ. รวมถึงสถานการณ์พลังงานโลก เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรของ สนพ. เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร สนพ. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ สามารถเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างทันการณ์ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม

มีนาคม 2567

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของ สนพ.	2
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	3
ค่านิยม และนโยบายการบริหารงาน	4
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	4
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	15
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	15
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	17
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	20
ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	26

## 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	14
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	15
ตารางที่ 6	สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	23
ตารางที่ 7	การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	27
ตารางที่ 8	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 7	32
ตารางที่ 9	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	33
ตารางที่ 10	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	36
ตารางที่ 11	การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับ ทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	37
ตารางที่ 12	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	42
ตารางที่ 13	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	45
ตารางที่ 14	การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	46
ตารางที่ 15	สรุปตารางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	47

## 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	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	13
ภาพที่ 7	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท	13
ภาพที่ 8	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี	14
ภาพที่ 9	แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	25

**แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

**บทนำ**

**หลักการและเหตุผล**

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจในการเสนอแนะการกำหนดนโยบาย แผน มาตรการทางด้านพลังงานของประเทศ และสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมพลังงาน นอกจากนี้ ยังเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการ รวมทั้งการบริหารจัดการพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและยั่งยืนทางพลังงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ มีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสรรหาและจูงใจให้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในระบบราชการ รวมทั้ง ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐ มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่หลากหลาย มีทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความตระหนักยึดมั่นในระบบคุณธรรม จริยธรรม และความดี พร้อมนำการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ประเทศและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

สนพ. ได้มีการวางกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคลากรใน สนพ. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยได้บรรจุโครงการ/ หลักสูตร/ กิจกรรม ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิตประจำวัน สำหรับข้าราชการและบุคลากร สนพ. ทุกระดับ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญในสายงานอาชีพ และรู้รอบด้าน รวมถึงสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
2. เพื่อพัฒนา ส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สนพ. ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย เพิ่มขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

### **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 การป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้น และระยะยาว 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”

“Leading organization in energy policy Formation for transition towards Clean, Security and Sustainable energy”

### 2.2 พันธกิจ ประกอบด้วย 6 พันธกิจ ดังนี้

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

2.3 แผนปฏิบัติการระยะ 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 แนวทางส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้พลังงาน สะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) มีนโยบาย แผน มาตรการ หรือแนวทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการพลังงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (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 เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด พึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ “ มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence) ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership) เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest) ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership) ”

### 2.5 นโยบายการบริหารงาน

ผอ.สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงานให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้  
“FIRST : EPPO มุ่งสู่การเป็นองค์กรอันดับ 1 ในการขับเคลื่อนนโยบายพลังงาน”

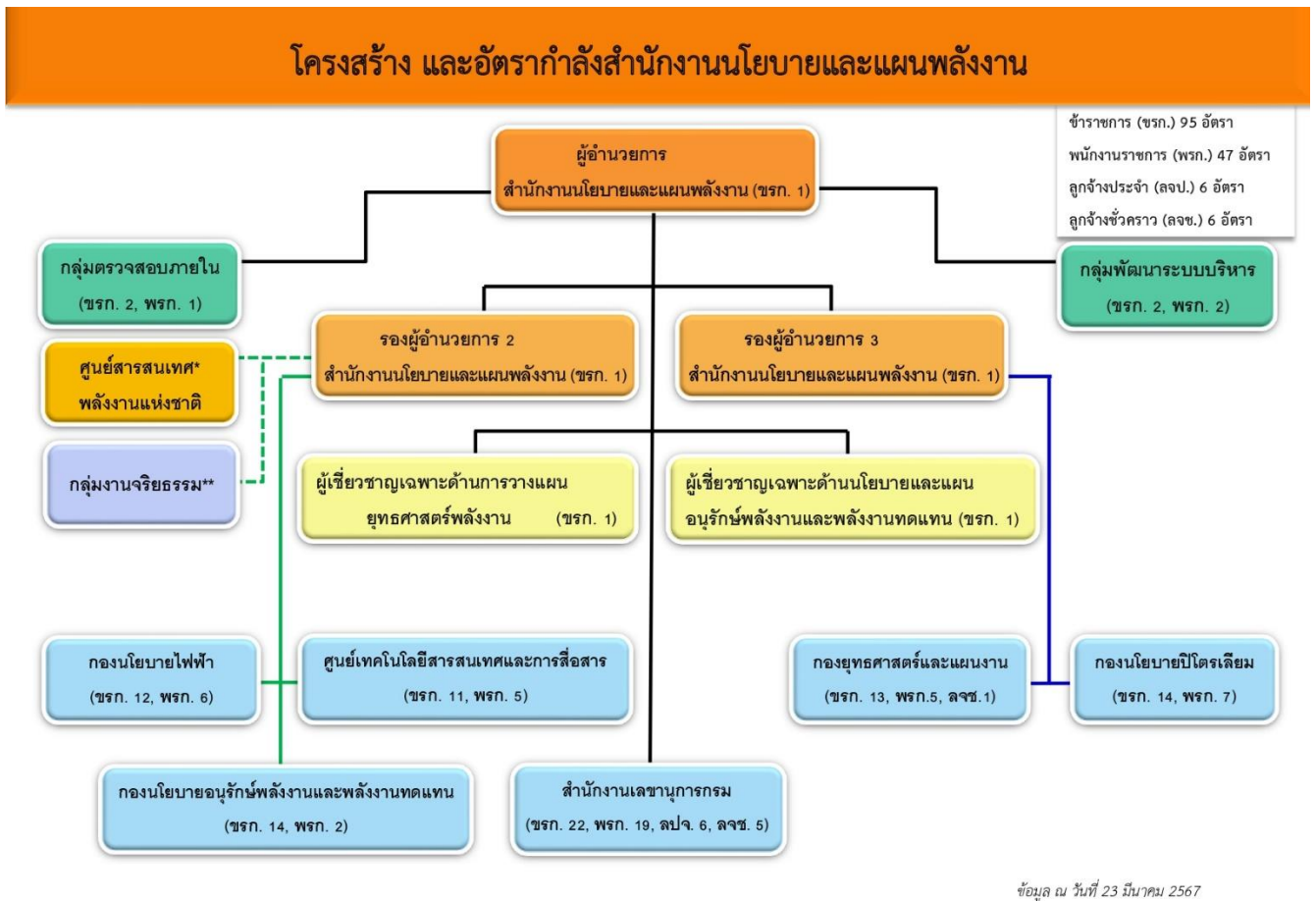
F - Forward looking	มองอนาคตอย่างสร้างสรรค์
I - Integrity	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์
R - Respect and Responsible	ให้ความเคารพผู้ร่วมงานรวมถึงทำงานด้วยความรับผิดชอบ
S - Service mind	มีจิตใจบริการ
T - Teamwork	ทำงานเป็นทีม

## 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) เพื่อรองรับการปฏิบัติงาน

และขับเคลื่อนภารกิจศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติตามแผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ และจัดตั้งกลุ่มจริยธรรม โดยสรุปโครงสร้างองค์กร ดังนี้



หมายเหตุ : \* จัดตั้งตามโครงสร้างการบริหารภายในส่วนราชการ โดย สนพ. มีคำสั่งให้มอบหมายให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ อีกหน้าที่หนึ่ง

\*\* จัดตั้งตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ของ สำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มงานจริยธรรม มีคำสั่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กลุ่มงานจริยธรรม อีกหน้าที่หนึ่ง

ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างองค์กร

### 3.2 กรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

#### 3.2.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 95 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 88 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่งสรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	-
2. อำนาจการ	ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	5	1
3. วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์ พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	-	1
	ระดับชำนาญการพิเศษ	27	
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	24	2
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-
	- นิติกร	1	-
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ			
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	-	
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	49	3	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	35	2	
- นักทรัพยากรบุคคล	2	-	
- นักจัดการงานทั่วไป	5	1	
- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-	
- นักวิชาการพัสดุ	1	-	
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-	
- นิติกร	1	-	
4. ทั่วไป	ระดับชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
<b>รวม</b>		<b>88</b>	<b>7</b>

## 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 2567) โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

### ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
	พนักงานขับรถยนต์	2	-
	พนักงานบริการ	2	-
	พนักงานธุรการ	2	-
<b>พนักงานราชการทั่วไป</b>			
กลุ่มงานบริการ (2 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	2	-
กลุ่มงานบริหารทั่วไป (42 อัตรา)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	26	-
	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	-
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	8	-
	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1	-
	นักวิชาการพัสดุ	1	-
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-
<b>พนักงานราชการพิเศษ</b>			
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (2 อัตรา)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	1	-
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงาน	1	-
<b>ลูกจ้างชั่วคราว (6 อัตรา)</b>			
(กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม)	นักจัดการงานทั่วไป	1	-
(กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3	-
	นิติกร	2	-

### 3.2.2 สรุปภาพรวมข้าราชการของ สนพ.

จากข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personal Information System : DPIS) ของ สนพ. ซึ่งเชื่อมข้อมูลกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567 มีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 88 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	ผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	50-54=1	เอก/ ตปท.=1	- ปริญญาตรีบัณฑิต
	รองผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	45-49=1 >=55=1	โท/ ตปท.=2	- วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (5 อัตรา)	ช 1 ญ 4	45-49=2 50-54=1 >=55=2	โท/ ใน ปท.=5	- พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) - วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต - สถิติศาสตร มหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*/ เชี่ยวชาญ				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 60 อัตรา)	ช 19 ญ 41	<=25=1 25-29=3 30-34=10 35-39=13 40-44=22 45-49=8 >=55=3	เอก/ ตปท.=2  เอก/ ใน ปท.=5	- ปริญญาตรีบัณฑิต - วิทยาศาสตรดุษฎี บัณฑิต - ปริญญาตรีบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรดุษฎี บัณฑิต - วิทยาศาสตรดุษฎี บัณฑิต

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
				โท/ ตปท.=4	- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต
				โท/ ใน ปท.=41*	- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=8	- บริหารธุรกิจบัณฑิต - วิทยาศาสตร์บัณฑิต - รัฐศาสตรบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิต - เศรษฐศาสตร์บัณฑิต
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	45-49=3	โท/ ใน ปท.=3	- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต

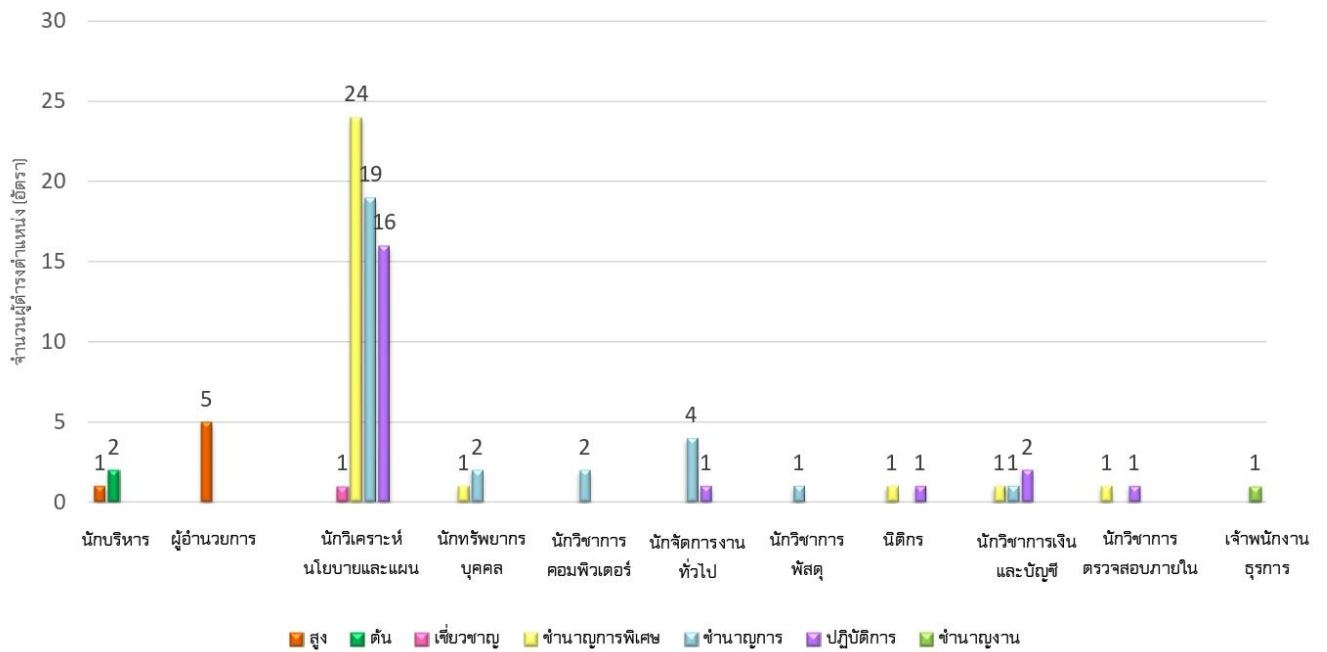
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 5 อัตรา)	ญ 5	35-39=1 50-54=1 >=55=3	โท/ ใน ปท.=3	- รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี (จำนวน 4 อัตรา)	ญ 4	30-34=1 40-44=1 45-49=1 >=55=1	โท/ ใน ปท.=3	- รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=1	- 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	30-34=1 45-49=1	โท/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรมหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	35-39=1 45-49=1	โท/ ใน ปท.=1	- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต
ตรี/ ใน ปท.=1				- บัญชีบัณฑิต	
4. ทั่วไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	>=55=1	ปวช. =1	- พณิชยการ (การบัญชี)

หมายเหตุ : \* ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

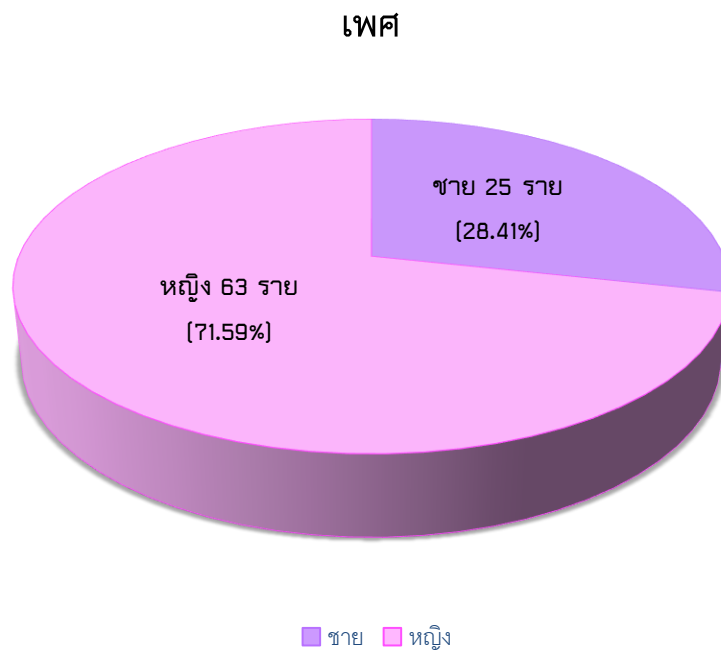
ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 24 ราย รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 19 ราย และระดับปฏิบัติการ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.27, 21.59 และ 18.18 ตามลำดับ

### ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง



ภาพที่ 2 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

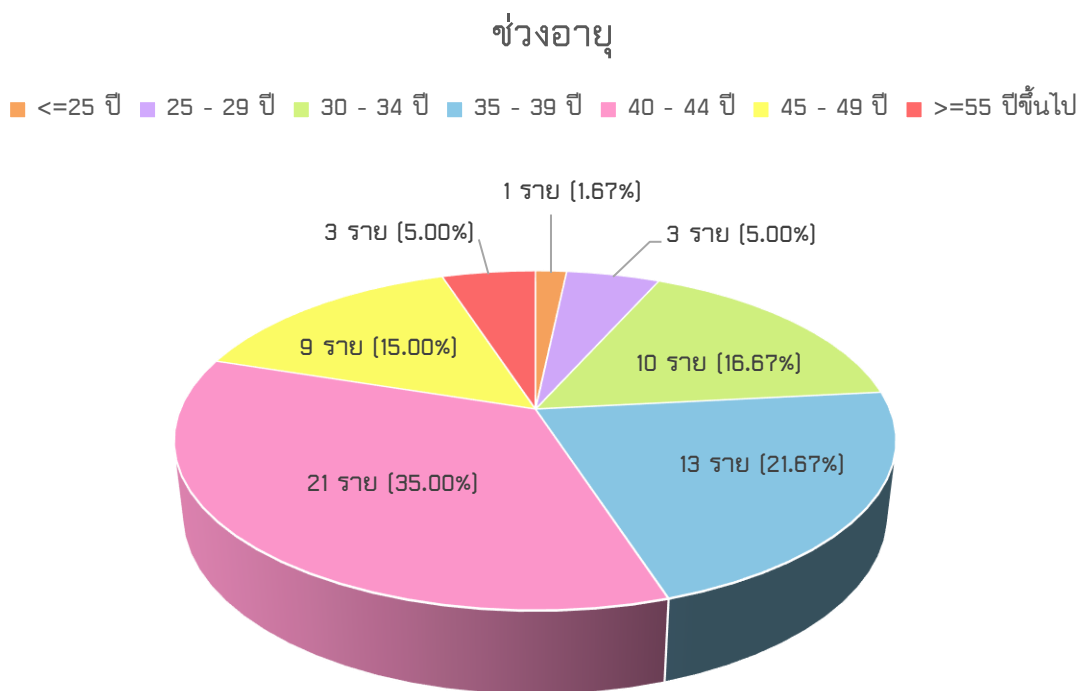
ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 ราย (ร้อยละ 71.59) และเป็นเพศชาย จำนวน 25 ราย (ร้อยละ 28.41) แสดงดังภาพ



ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง



ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 21 ราย ช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 13 ราย และช่วงอายุ 30 - 34 ปี จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 35, 21.67 และ 16.67 ตามลำดับ



ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

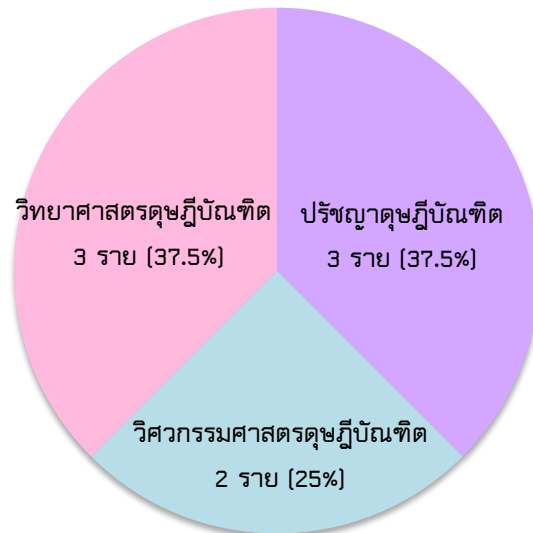
ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย ปริญญาโท จำนวน 65 ราย ปริญญาตรี จำนวน 14 ราย และมีข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.09, 73.86, 15.91 และ 1.14 ตามลำดับ



ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต และปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มากที่สุด อย่างละ 3 ราย และวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต รองลงมา จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ 25 ตามลำดับ

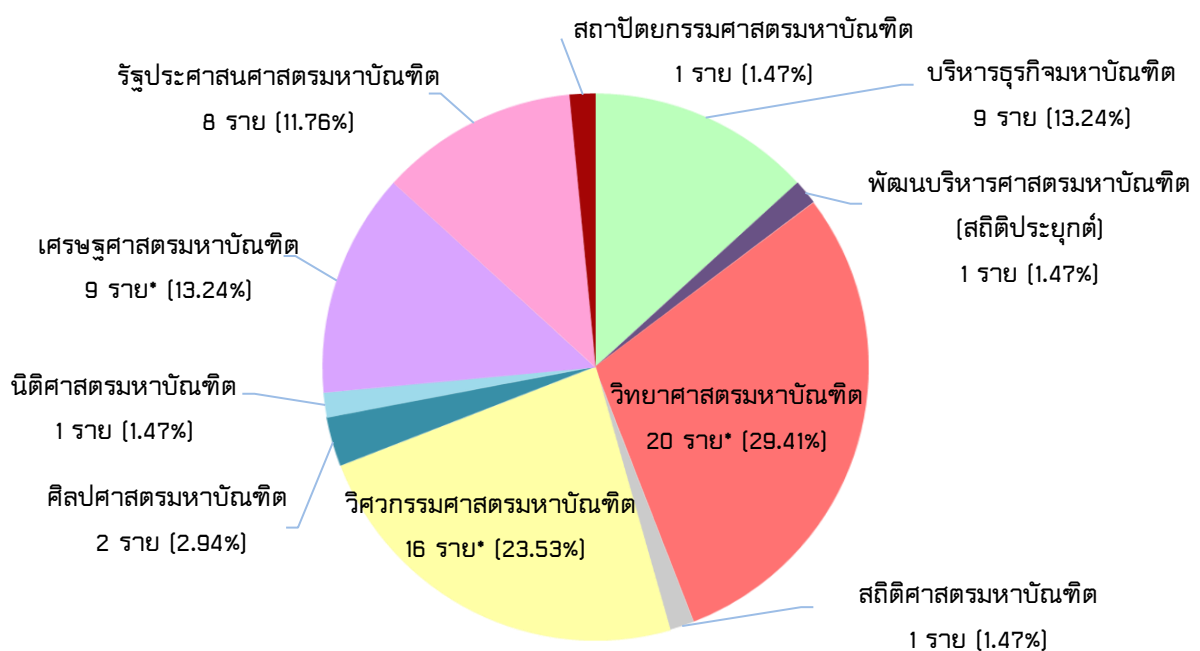
### คุณวุฒิระดับปริญญาเอก



ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.41 รองลงมา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.53 น้อยสุดเป็น สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) สถิติศาสตรมหาบัณฑิต และนิติศาสตรมหาบัณฑิต อย่างละ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.47

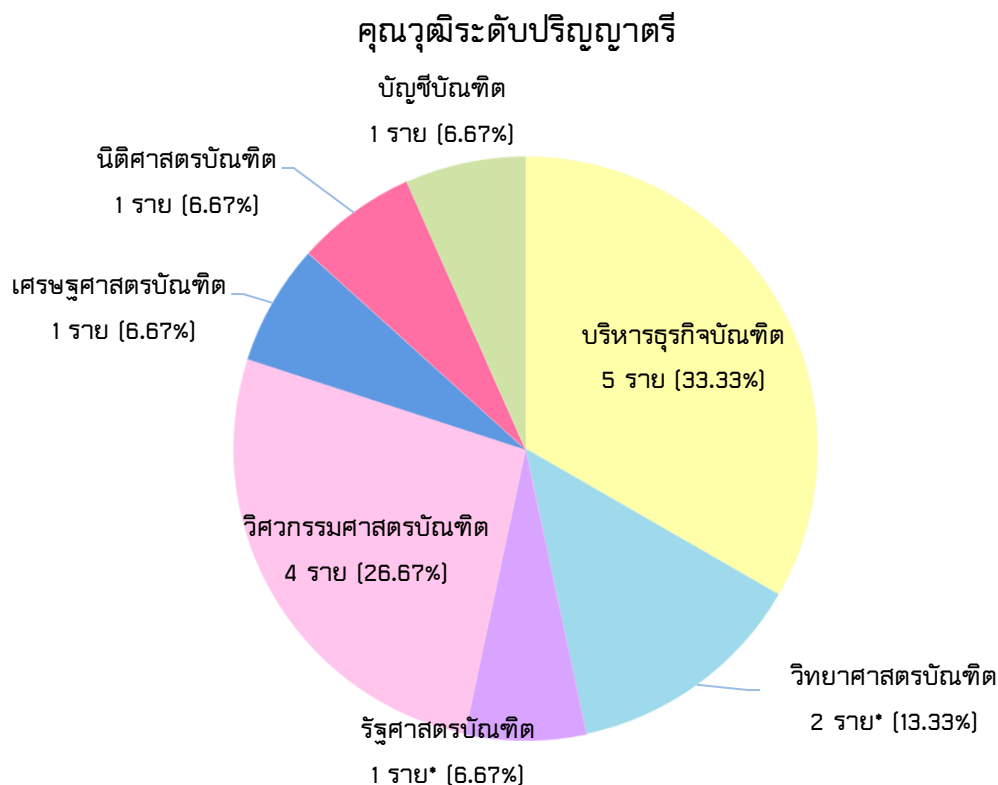
### คุณวุฒิระดับปริญญาโท



\* ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 5 ราย รองลงมา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 4 ราย วิทยาศาสตร์บัณฑิต 2 ราย และบัญชีบัณฑิต นิติศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตรบัณฑิต และรัฐศาสตรบัณฑิต อย่างละ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 33, 27, 13 และ 7 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.		2*	
1.2 นักเรียนทุน พสวท.	1		
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)			
2.1 ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สนพ. มีจำนวน 18 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 2 ราย	2		

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นและเคยเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	1*	5*	
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		6*	
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	1	1*	
5. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Study/Work Team : PWST)		1*	

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

## ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร

### 1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/ แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

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

การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของแผนระดับต่าง ๆ ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

### ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <b>ยุทธศาสตร์ที่ 6</b> ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	<b>ประเด็นที่ 11</b> การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <b>ประเด็นที่ 20</b> การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ <b>ประเด็นที่ 21</b> การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	<p><b>หมวดหมู่ที่ 12</b> ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต</p> <p><b>หมวดหมู่ที่ 13</b> ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน</p>
นโยบายประเทศไทย 4.0	<p><b>มิติ 3</b> การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”</p>
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570)	<p><b>เป้าหมาย</b></p> <p><b>เป้าหมายที่ 1</b> ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ (Agile Government)</p> <p><b>เป้าหมายที่ 2</b> ให้บริการที่ตอบสนองประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government )</p> <p><b>เป้าหมายที่ 4</b> โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม (Open Government and Trust)</p>
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	<p>สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กร ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)</li> <li>2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)</li> <li>3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity &amp; Passion)</li> <li>4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)</li> </ol>
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	<p>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</b> การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</b> การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</b> การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	<p><b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4</b> การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มี ธรรมภิบาลให้สังคมเชื่อถือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง</li> <li>2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</li> </ol>

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร
แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b> บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) <b>เป้าประสงค์ 3</b> การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)
แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2567 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)

## 2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 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 การพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

**กลยุทธ์ที่ 2** การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/ กิจกรรม

ที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

**กลยุทธ์ที่ 3** การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

**กลยุทธ์ที่ 4** การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานการกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

#### **การขับเคลื่อนการดำเนินการ**

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อม องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

#### **ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ**

**เป้าหมาย** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

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

**กลยุทธ์ที่ 2** กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรรัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

**กลยุทธ์ที่ 3** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำ

ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

### **การขับเคลื่อนการดำเนินการ**

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ โดยจำแนกบทบาท ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนา ของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนา บุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา 2) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การ พัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

### **ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

**เป้าหมาย** บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัล โดยกำหนดกรอบทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานเบื้องต้นและทักษะเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และ ศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม 1) ผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางานองค์กร สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

**กลยุทธ์ที่ 1** กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

**กลยุทธ์ที่ 2** กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการ ดำเนินการ

**กลยุทธ์ที่ 3** ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

### **การขับเคลื่อนการดำเนินการ**

การขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ



สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์นำไปใช้ 2) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่องพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

### **ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.**

ด้วยภารกิจของ สนพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงาน ในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการศึกษา 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) เพื่อสร้างเสถียรภาพให้กับระบบไฟฟ้าในชุมชนและโรงไฟฟ้าขนาดเล็ก และการพร้อมผลักดันประเทศไทยก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการค้าพลังงานอาเซียน

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

E - Electrification การขยายระบบโครงข่ายรถไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้นยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle หรือ EV)

D - Decentralization การสนับสนุนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าผ่านระบบสายส่ง และนอกระบบสายส่ง เพื่อให้เกิดการซื้อขายไฟฟ้าระหว่างกันแบบ P2P การสนับสนุนการจัดตั้งโรงไฟฟ้าชุมชนและการสร้างความสมดุลของพื้นที่ไฟฟ้าในทุกภูมิภาค รวมถึงการสำรวจและจัดทำแผนที่เครือข่ายพลังงานทั่วประเทศให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงโรงไฟฟ้าระดับชุมชนทั่วประเทศ

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

ในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และได้มีการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชนตามทปญญัตติรัฐธรรมนูญโดยยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีระบบการทำงานและข้อมูลเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานอย่างมั่นคงปลอดภัย และเป็นการเพิ่มช่องทางให้กับประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ

การติดต่อเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบการดำเนินการภาครัฐ และขอรับบริการจากภาครัฐได้สะดวกและรวดเร็ว  
ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ประชาชนยังสามารถเข้าถึงการบริหารงานขององค์กร อาทิ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น  
ในการกิจ/ประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นประกอบการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน หรือทิศทาง  
ในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น รัฐบาลจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของรัฐให้สามารถ  
ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น สนพ. จึงต้องปรับบริบทการทำงาน  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ และประชาชนเป็นสำคัญ  
ดังนั้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยง  
ของยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ความต้องการของประชาชน  
เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ภายใต้ข้อจำกัดของกรอบ  
อัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก  
มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา โดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 88 อัตรา แบ่งตามลักษณะ  
ประเภทและตำแหน่ง 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 ระดับ  
การศึกษา และวุฒิการศึกษา จะเห็นว่าข้าราชการ สนพ. ที่ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่ง  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองที่เป็นภารกิจหลักและขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ.  
กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์  
และแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ โดยพบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุช่วง 40 - 44 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดใน  
ระดับปริญญาโท จำนวน 65 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 8 ราย ข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานของตนเองได้เป็นอย่างดี  
แต่ยังคงต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ ความรู้ด้านพลังงาน ด้านกฎหมาย เพื่อให้

มีความรอบรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน สนพ. มีการบรรจุข้าราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นจำนวนมาก ซึ่งจึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในสายงาน พัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และส่งเสริมให้มีความรู้รอบด้าน อาทิ การเขียนหนังสือราชการ ความรู้ด้านพลังงาน รวมถึงระเบียบต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ระเบียบกระทรวงการคลัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และรู้ถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน อาทิ ด้านการเงินการคลัง ด้านพัสดุ ด้านกฎหมาย รวมถึง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็ได้มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับภารกิจของ สนพ. เพื่อให้มีการปฏิบัติงาน/ การวิเคราะห์ การตีความในการขับเคลื่อนงานสนับสนุนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน ตามภารกิจของ สนพ. และสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

ทักษะด้านดิจิทัล เป็นทักษะสำคัญที่ สนพ. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ลดขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (Work Form Anywhere) ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด ปัจจุบัน สนพ. ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - It) เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การส่งเสริม พัฒนาความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ สนพ. ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีงาม และเป็นการพัฒนา ชัดเจนจิตใจให้บุคลากร สนพ. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต โดยบุคลากรสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรม/ เข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความถนัดและสนใจ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

ดังนั้น สนพ. จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะให้ครอบคลุมการปฏิบัติงาน และด้านอื่น ๆ สำหรับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ Online Onsite และ Hybrid Learning หรือ Blended Learning เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้ตามเวลาที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและสถาบันพระมหากษัตริย์

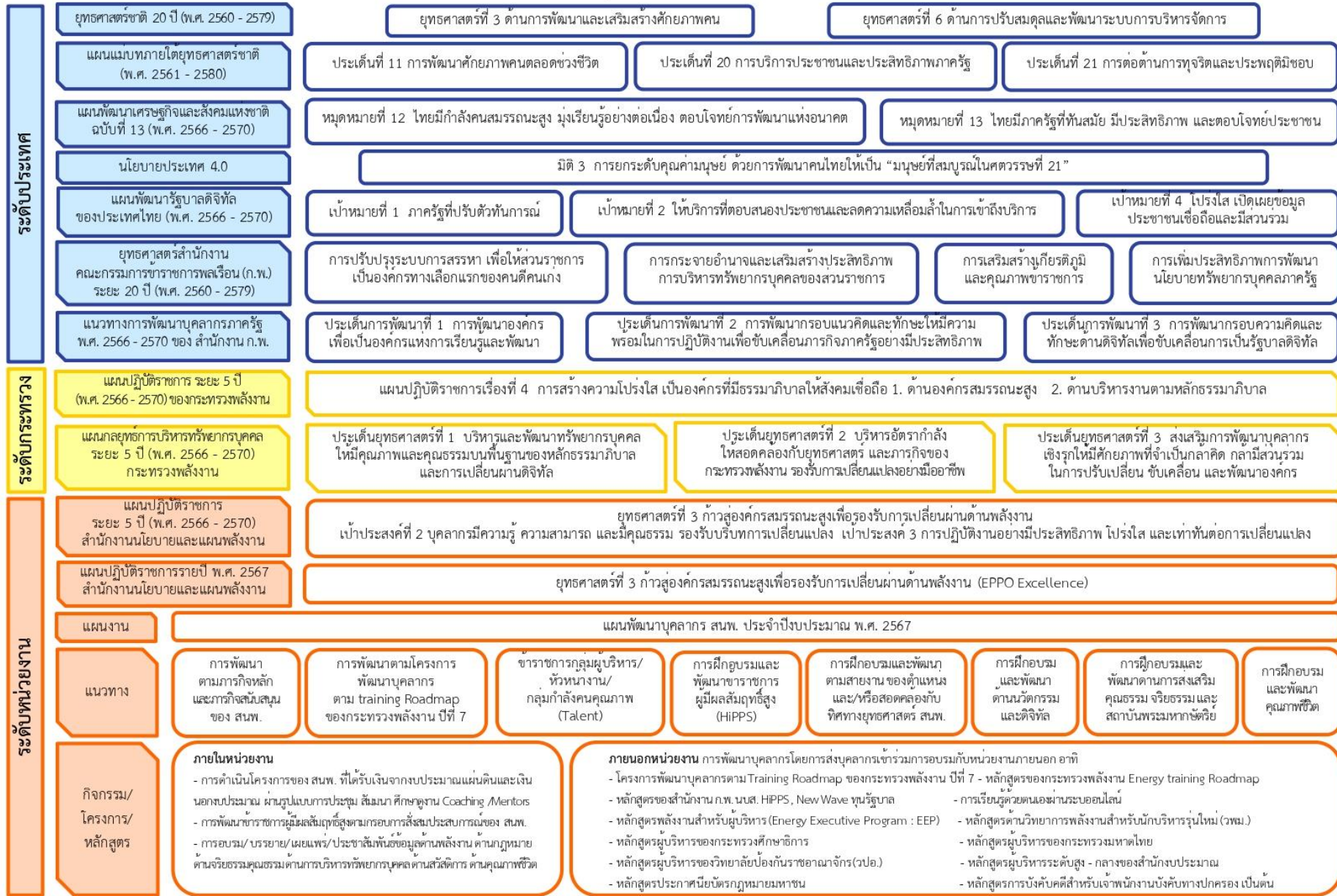
เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรของ สนพ. สามารถบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีกรอบความคิด ทักษะที่เหมาะสม สอดรับกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

**ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.**

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
<p><b>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</b> การพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</b> การพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</b> การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)</p> <p><b>เป้าประสงค์ 2</b> บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes)</p> <p><b>เป้าประสงค์ 3</b> การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.</li> <li>2. การพัฒนาตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 7</li> <li>3. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)</li> <li>4. การฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</li> <li>5. การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทาง</li> </ol>	<p><b>ภายในหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors</li> <li>- การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของ สนพ.</li> <li>- การอบรม/บรรยาย/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านพลังงาน ด้านดิจิทัล ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม คุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต</li> </ul> <p><b>ภายนอกหน่วยงาน</b></p> <p>การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 7</li> <li>- หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP)</li> <li>- หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)</li> <li>- หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ</li> <li>- หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย</li> </ul>

แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนา บุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
	<p>ยุทธศาสตร์ สนพ.</p> <p>6. การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านนวัตกรรมและดิจิทัล</p> <p>7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้าน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>8. การฝึกอบรมและพัฒนา คุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร (วปอ.)</li> <li>- หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง - กลาง ของสำนักงานปรมาณ</li> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและ สำนักงานศาลปกครอง</li> <li>- หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงาน บังคับทางปกครอง ของกรมบังคับคดี</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงการคลัง</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ</li> <li>- หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา</li> <li>- โครงการจิตอาสาพระราชทาน เป็นต้น</li> </ul>

## แผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน



ภาพที่ 9 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

#### **ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.**

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวม ประมาณ 88 อัตรา มีข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สนพ. อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณมารองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและเรียนรู้งานจากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจ สนพ. อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4) รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ อาทิ หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานศาลปกครอง

จากภาพที่ 9 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ถ่ายทอดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ลงมาจนถึงปฏิบัติราชการของ สนพ. เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจตามกฎหมาย โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง ประเภทและตำแหน่ง รวมทั้งวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สนพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. โดยรวบรวมข้อมูลตามภารกิจของแต่ละกอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน ที่ดำเนินการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินต่าง ๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงพลังงาน มาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. แสดงดังตาราง

ตารางที่ 7 การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.</p>	<p>การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. โครงการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการรับซื้อการตอบสนองด้านโหลด (Demand Response)</li> <li>2. โครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการซื้อขายพลังงานหมุนเวียน ก๊าซธรรมชาติและถ่านหิน ในรูปแบบตลาดการซื้อขายไฟฟ้า</li> <li>3. โครงการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้อัตราค่าไฟฟ้าแบบพลวัต (Dynamic Pricing) เพื่อการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า (โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมาย ปี พ.ศ. 2567)</li> <li>4. การจัดทำโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง</li> <li>5. การพัฒนาแนวทางเพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของไฟสาธารณะ</li> <li>6. โครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ (EUI) ส่วนที่ 1</li> <li>7. โครงการส่งเสริม Net Zero Energy Building เชิงนโยบาย</li> <li>8. โครงการศึกษาวิจัยทางด้านนโยบายเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาพลังงานทดแทนของประเทศไทย</li> <li>9. โครงการศึกษานโยบายการกำหนดราคาคาร์บอนเพื่อบรรลุ</li> </ol>	<p>- บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ.</p> <p>- การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา</p> <p>- การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายพลังงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>หน่วยงานเจ้าของโครงการ</p> <p>- กองนโยบายปิโตรเลียม</p> <p>- กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน</p> <p>- กองนโยบายไฟฟ้า</p> <p>- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>- ศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ</p> <p>- สำนักงานเลขานุการกรม</p>	<p>ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการ</p> <p>การประชุม /สัมมนา /Focus group /</p> <p>ศึกษาดูงาน</p> <p>/Coaching/Mentor</p>



แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	<p>เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนในภาคไฟฟ้า (โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายฯ ปี พ.ศ. 2567)</p> <p>10. โครงการศึกษารูปแบบและนำร่องแนวทางการพัฒนาเครื่องอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้าในอาคารชุดพักอาศัย</p> <p>11. โครงการส่งเสริมการติดตั้งสถานีอัดประจุฯ ภายในสถานที่หรือหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>12. โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า</p> <p>13. โครงการศึกษาความเป็นไปได้และการส่งเสริมธุรกิจผู้รวบรวมโหลดภาคเอกชนในเชิงพาณิชย์ รวมถึงการรวบรวมแหล่งพลังงานกระจายศูนย์ประเภทยานยนต์ไฟฟ้า ที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย (DR and EV Load Aggregator) (โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายฯ ปี พ.ศ. 2567)</p> <p>14. โครงการศึกษานโยบายและมาตรการนำระบบกักเก็บพลังงาน (ESS) ในระดับโครงข่ายไฟฟ้า (Grid Scale) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน</p> <p>15. โครงการสนับสนุนการบริหารแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสมรรถนะกริดของประเทศไทย โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายฯ ปี พ.ศ. 2567)</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	<p>16. โครงการศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนา Ecosystem ทางโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบไฟฟ้าและดิจิทัล (grid &amp; Digital Infrastructure) สำหรับกิจการไฟฟ้ารองรับการพัฒนาสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน</p> <p>17. โครงการศึกษาแนวทางในการบริหารจัดการ Microgrid/ Prosumer เพื่อรองรับการจัดทำแผนการพัฒนาระบบไฟฟ้าของประเทศ และรองรับพลังงานหมุนเวียนในสัดส่วนสูง มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)</p> <p>18. โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อระบบโครงข่ายไฟฟ้าของประเทศไทย</p> <p>19. โครงการระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการด้านพลังงาน พ.ศ. 2566 - 2580 (แผนพลังงานชาติ) (โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายฯ ปี พ.ศ. 2567)</p> <p>20. โครงการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการติดตามและประเมินผลนโยบายด้านพลังงานสะอาดต่อการขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>21. โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อแผนการจัดหาพลังงานไฟฟ้าของประเทศ</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	<p>22. การสัมมนานโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า</p> <p>23. โครงการศึกษาและพัฒนาแบบจำลองด้านพลังงานสาขาขนส่งเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีด้านพลังงานในอนาคต (โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายฯ ปี พ.ศ. 2567)</p> <p>24. โครงการบริหารข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ปี 2567 โดย สนพ.</p> <p>25. โครงการศึกษาหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างราคาก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทยที่เข้าและออกจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ</p> <p>26. การดำเนินงานบริหารจัดการข้อมูลตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) การจัดทำนโยบายธรรมาภิบาลข้อมูล</li> <li>2) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ</li> <li>3) การจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Data Catalog) ระดับหน่วยงานของ สนพ.</li> </ol> <p>27. โครงการการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการส่งเสริมการแข่งขันในธุรกิจปิโตรเลียม</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)</p>	<p>28. โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535</p> <p>29. โครงการจ้างดูแลระบบฐานข้อมูลและเว็บไซต์ห้องสมุดออนไลน์</p> <p>30. โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์บริหารกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม</p> <p>31. โครงการสร้างมาตรฐานและความโปร่งใสในการเสนอแนะด้านนโยบายและแผนพลังงาน</p> <p><b>โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</b></p> <p>1. โครงการทบทวนโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อรองรับน้ำมันที่มีคุณภาพตามมาตรฐานยูโร 5</p>			

ตารางที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 7

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 7	1. การปฐมนิเทศ - หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้ การปฐมนิเทศ/ สัมมนา การฝึกอบรม/ จัดกิจกรรม
	2. การปฐมนิเทศร่วมกัน 5 หลักสูตร			
	3. หลักสูตร "Orientation Program" (OP)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน ที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 1 ปี		
	4. หลักสูตร "Young Energy Program" (YP)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน ที่ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี		
	5. หลักสูตร "Energy Professional 1" (EP1)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน ที่ดำรงตำแหน่งครบ 3 ปีขึ้นไป		
	6. หลักสูตร "Energy Professional 2" (EP2)	ข้าราชการระดับชำนาญการ/ ชำนาญงาน ที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 4 ปี		
	7. หลักสูตร "Managerial Energy Management" (MEM)	ข้าราชการระดับชำนาญการ, ชำนาญงาน ที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปีขึ้นไป หรือ ข้าราชการระดับอาวุโส ไม่เกิน 4 ปี		
	8. ปัจฉินิเทศร่วมกัน 5 หลักสูตร			

ตารางที่ 9 ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent)	1. หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน อาทิ - หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ) - หลักสูตร "Executive Energy Management" (EEM) - หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน
	2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)		สถาบันวิทยาการ พลังงาน	
	3. หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)		สถาบันพลังงาน เพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย	
	4. หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)		สำนักงาน ก.พ.	
	5. หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. อาทิ นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทูน่ารัฐบาล		กระทรวงมหาดไทย	
	6. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อาทิ หลักสูตรนักปกครอง (นปส.)		กระทรวงดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคม	
	7. หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) (ต่อ)	8. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร		สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สปร.)	
	9. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงศึกษาธิการ อาทิ เช่น หลักสูตร พัฒนานักบริหารระดับสูง (นบส.ศธ.)		กระทรวง ศึกษาธิการ	
	10. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตร ILC - หลักสูตร OCC - หลักสูตร AOCC		สถาบันการ ต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ	
	11. หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง - กลาง (นงส./นงก.)		สำนักงบประมาณ	
	12. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		กรมบัญชีกลาง	
	13. หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)		วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร	
	14. หลักสูตรการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านพลังงานและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ		มูลนิธิพลังงานสะอาด เพื่อประชาชน และ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	
	15. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตระดับสูง (นยปส.)		สำนักงาน ป.ป.ช.	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) (ต่อ)	16. หลักสูตรเสนาธิการ		สถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ วิทยาลัย เสนาธิการทหาร	
	17. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง		สถาบันจิตวิทยา ความมั่นคง	
	18. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร		มูลนิธิวิจัยและ พัฒนากระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง	
	19. หลักสูตรวิทยาการการจัดการสำหรับนักบริหารระดับสูง (วบส.)		สถาบันบัณฑิต พัฒนศาสตร์	
	20. โครงการพัฒนาความฉลาดทางการบริหาร Management Quotient (MQ) ตามแนวทาง Corporate Reputation		สป.พน. ร่วมกับ ศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	



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
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	1. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงิน การคลังภาครัฐ	ข้าราชการหรือพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชี	กรมบัญชีกลาง	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก
	2. หลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ	บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจสอบภายใน	กรมบัญชีกลาง	ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา
	3. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/สมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น	เจ้าหน้าที่ที่ตรวจสอบภายใน และ/หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการตรวจสอบภายใน ของสำนักงานนโยบายและแผน พลังงาน	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ การศึกษาดูงาน/ การอบรม
	4. การอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาล (Digital Pension)	ผู้ขอ/ผู้เบิกบำนาญ และ นายทะเบียนโดยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในระบบบำเหน็จบำนาญ ด้านทะเบียนประวัติ การขอรับบำเหน็จบำนาญและ เจ้าหน้าที่การเงินผู้ปฏิบัติงาน ขอเบิกบำเหน็จบำนาญและ เงินอื่นในลักษณะเดียวกัน	กรมบัญชีกลาง	รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	5. หลักสูตรการพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน	บุคลากร ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	6. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนโยบายพลังงาน	บุคลากร สนพ. และ ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สนพ. ลก. (บค.)	
	7. หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับทางปกครอง	ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กรมบังคับคดี	
	8. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม. 77)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการรับฟังความคิดเห็น ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ ผลกระทบ และประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	9. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและ พัฒนากระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง	
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและ พัฒนากระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	11. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	12. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุแนวใหม่	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	13. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e - CPP)	ข้าราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	14. หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พณ. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	15. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทยระดับพื้นฐาน	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	
	16. โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training) (พพ.)	บุคลากรในสังกัดกระทรวงพลังงาน	กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	17. หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching	ข้าราชการ ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน.	
	18. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์	บุคลากร สนพ. และ ในสังกัดกระทรวงพลังงาน	ศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	
	19. โครงการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการสนับสนุนนโยบายและแผนพลังงาน	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	20. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ภายใต้โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ	ข้าราชการที่รับผิดชอบ	สำนักงาน ก.พ.	
	21. หลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ข้าราชการ สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	22. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ	บุคลากร สนพ.		
	23. โครงการ Law ขอล่า	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (นต.)	
	24. โครงการ HR มาบอก	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	25. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนา ระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	26. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 12 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	1. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ มีอายุราชการไม่เกิน 4 ปี และข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ สังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา
	2. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับชำนาญงาน/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	พนักงานราชการ มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป และข้าราชการ ระดับ ชำนาญงาน/ ชำนาญการ อาวุโส และชำนาญการพิเศษ สังกัดกระทรวงพลังงาน	สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม
	3. หลักสูตร การสร้างองค์ความรู้ดิจิทัลเพื่อกรอบการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (Creating A Digital Ecosystem : A Strategic Practical Framework Course)	ผอ.กอง/ศูนย์ หัวหน้ากลุ่มงาน	สมาคม ผู้ใช้ดิจิทัลไทย	รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้
	4. หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีดิจิทัล	เจ้าหน้าที่ของ หน่วยงานภาครัฐ	สำนักงาน สถิติแห่งชาติ	
	5. หลักสูตร Energy Statistics Course	เจ้าหน้าที่ ศท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	สำนักงาน IEA สาธารณรัฐฝรั่งเศส	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	<p>6. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรอบรมการสร้างตระหนักรู้และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ทางด้าน OT Security (Operational Security)</li> <li>- หลักสูตรอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านไซเบอร์และภาคปฏิบัติในรูปแบบการแข่งขันทักษะไซเบอร์ด้านการป้องกันการโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Defensive and Offensive Security Workshop) ในรูปแบบ CTF</li> <li>- หลักสูตรอบรมการบริหารจัดการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Risk Management) และภาคปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ Cyber Attack เพื่อซ้อมรับมือกับการโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Cyber Exercise)</li> </ul>	<p>พนักงานราชการ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล/ เทคโนโลยีสารสนเทศ/ การรักษาความมั่นคง ปลอดภัยไซเบอร์ (Technology Specialist) หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับเทคโนโลยีดิจิทัล/ กำกับ/ นโยบาย</p>		
	<p>7. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลทั่วไป (Digital Knowledge)</li> <li>- หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- หลักสูตรที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นดิจิทัล (Digital Transformation)</li> <li>- หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)</li> </ul>	<p>บุคลากร สนพ.</p>	<p>สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา</p>	



แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)</li> <li>- หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework)</li> <li>- หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)</li> <li>- หลักสูตรการเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling)</li> <li>- หลักสูตรเทคนิคการสร้างและการนำเสนอข้อมูล (Data Visualization) เพื่อการทำงานภาครัฐ - หลักสูตรแนวทางในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้สำหรับบริการภาครัฐ (AI for Government Services)</li> <li>- หลักสูตรการใช้งาน Canva</li> <li>- หลักสูตรเกี่ยวกับงานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) งานวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineering) งานวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) งานออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture)</li> </ul>			
	8. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 13 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบัน พระมหากษัตริย์	1. โครงการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม ของสำนักงานนโยบายและแผน พลังงาน	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	2. โครงการจิตอาสาพระราชทาน		หน่วยราชการ ในพระองค์ 904	การบรรยายให้ ความรู้/ กิจกรรม
	3. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันกับ มาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.		สนพ. ลก. (นต./อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง		สนพ. ลก. (อส.)	การเผยแพร่/
	5. กิจกรรมการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและ การบริหารสัญญาเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการทำงานและป้องกัน การทุจริต	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (นต.)	ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	6. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธีสำคัญของสถาบันหลัก ของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		สนพ. ลก. (อส.), กจ.	
	7. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	8. โครงการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานตามหลักการพอเพียง		สนพ. ลก. (บค.)	

ตารางที่ 14 การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. การฝึกอบรม ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บท.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ ความรู้/การฝึกปฏิบัติ
	2. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	3. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของ สนพ.		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/
	4. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีนป้องกันโรค		สนพ. ลก. (บค.)	ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	5. งานสวัสดิการของ สนพ.		สนพ. ลก. (อส.)	การประชุม/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล





แนวทางการพัฒนาภายใต้ แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	แหล่งงบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)												
		ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค.67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>- เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า</li> <li>- เงินกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน</li> <li>- กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม</li> <li>- เงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul>													
6. การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	1. งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2567 2. เงินนอกงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>- เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า</li> <li>- เงินกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน</li> </ul>	←												→

แนวทางการพัฒนาภายใต้ แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	แหล่งงบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)											
		ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค.67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม</li> <li>- เงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul>												
7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	1. งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2567 2. เงินนอกงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 <ul style="list-style-type: none"> <li>- เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการ อนุรักษ์พลังงาน</li> <li>- เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า</li> <li>- เงินกองทุนเงินอุดหนุนจาก สัญญาและสัมปทานปิโตรเลียม กระทรวงพลังงาน</li> <li>- กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม</li> <li>- เงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</li> </ul> 3. เงินสวัสดิการ สนพ.												

แนวทางการพัฒนาภายใต้ แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	แหล่งงบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567)												
		ต.ค. 66	พ.ย. 66	ธ.ค. 66	ม.ค. 67	ก.พ. 67	มี.ค.67	เม.ย. 67	พ.ค. 67	มิ.ย. 67	ก.ค. 67	ส.ค. 67	ก.ย. 67	
		8. การฝึกอบรมและพัฒนา คุณภาพชีวิต	1. งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2567 2. เงินนอกงบประมาณ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 - เงินกองทุนเพื่อส่งเสริมการ อนุรักษ์พลังงาน - เงินกองทุนพัฒนาไฟฟ้า - เงินกองทุนเงินอุดหนุนจาก สัญญาและสัมปทานปิโตรเลียม กระทรวงพลังงาน - กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม - เงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง 3. เงินสวัสดิการ สนพ.											



2567