



รายงานผล การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล อันเป็นกลไกและฟันเฟืองชิ้นสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาภารกิจขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผล จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบงานบุคคลของ สนพ. ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐาน ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนสะท้อนความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักประมวลจริยธรรมและธรรมาภิบาลครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาผู้มีศักยภาพ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ควบคู่กับการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ไว้กับองค์กร รวมถึงการสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความยืดหยุ่น รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ซึ่งเป็นการยกระดับขีดความสามารถและประสิทธิภาพการบริหารราชการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สนพ. อย่างยั่งยืน

เพื่อให้การขับเคลื่อนกรอบแนวทางดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ผ่านมา กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้ดำเนินการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งนำผลลัพธ์และข้อเท็จจริงจากการปฏิบัติงานมาถอดบทเรียน วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ให้มีความพร้อมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม

สารบัญ

หัวข้อ

หน้า

สารบัญตาราง

ข

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

1

จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

5

บทสรุป

25

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
ตารางที่ 3	ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทบุคลากร
ตารางที่ 4	รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
-	นโยบายด้านการสรรหา
-	นโยบายด้านการพัฒนา
-	นโยบายด้านการรักษาไว้
-	นโยบายด้านการใช้ประโยชน์

**รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง บริบทโลกยุคดิจิทัล และทิศทางการเปลี่ยนผ่านทางพลังงาน (Energy Transition) ของประเทศ รวมถึงความคาดหวังของภาครัฐที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังในปัจจุบัน สนพ. จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่ผันผวนและภารกิจใหม่ ๆ ได้อย่างเท่าทัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สนพ. ได้ขับเคลื่อนงานภายใต้กรอบทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือสำคัญในการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และกรอบระยะเวลาที่กำหนด บนพื้นฐานของความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่คู่องค์กร เป็นการยกระดับระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สนพ. อย่างยั่งยืนต่อไป

โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรมศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี 2 กลุ่ม ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (ผอ.สนพ.) ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สนพ. มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานราชการ 47 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 6 อัตรา รวม 151 อัตรา และ สนพ. ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย รวมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 96 อัตรา รวมทั้งสิ้น 152 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งกลุ่มจริยธรรม (กจ.) ขึ้นตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ของ สำนักงาน ก.พ. โดย ให้ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. และมีคำสั่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ กจ. อีกหน้าที่หนึ่ง

1. จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) **กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ.** มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 96 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 91 อัตรา (ณ วันที่ 30 กันยายน 2568) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ตำแหน่ง ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร (3 อัตรา)	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
		1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	-
		2	-
2. อำนาจการ (6 อัตรา)	- ผู้อำนวยการกองนโยบายไฟฟ้า (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
	- ผู้อำนวยการกองนโยบายปิโตรเลียม (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
	- ผู้อำนวยการกองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
	- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
	- เลขานุการกรม (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
	- ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	1	-
		1	-
3. วิชาการ (82 อัตรา)	ระดับเชี่ยวชาญ	2	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์พลังงานและ พลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	ระดับชำนาญการพิเศษ	26	1
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	24	-
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1
	- นิติกร	1	-
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	1	1
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	52	3
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	37	3
	- นักทรัพยากรบุคคล	2	-
	- นักจัดการงานทั่วไป	6	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-
	- นิติกร	1	-
4. ทั่วไป (1 อัตรา)	ระดับชำนาญงาน	1	-
	- เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
รวม		91	5

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 5 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุน จากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีข้อมูล ตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ (3 อัตรา)		3	-
	พนักงานขับรถยนต์	1	-
	พนักงานบริการ	1	-
	พนักงานธุรการ	1	-
พนักงานราชการ (47 อัตรา)		45	2
1. พนักงานราชการทั่วไป		43	2
- กลุ่มงานบริการ (2 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	2	-
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป (42 อัตรา)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	25	1
	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	-
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	8	-
	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1	-
	นักวิชาการพัสดุ	1	-
- กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	1
2. พนักงานราชการพิเศษ		2	-
- กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (2 อัตรา)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	1	-
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงาน	1	-
ลูกจ้างชั่วคราว (6 อัตรา)		5	1
1. กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม	นักจัดการงานทั่วไป	1	-
2. กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3	-
	นิติกร	1	1

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สนพ. ได้ดำเนินการติดตามและรวบรวมข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้จัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

ตารางที่ 3 ข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทบุคลากร

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภทบุคลากร	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรารว่าง
1. ข้าราชการ (แบ่งตามประเภทตำแหน่ง)	96	96	91	5
- ประเภทบริหาร	3	3	3	-
- ประเภทอำนวยการ	6	6	6	-
- ประเภทวิชาการ	82	82	77	5
- ประเภททั่วไป	1	1	1	-
2. ลูกจ้างประจำ	3	3	3	-
3. พนักงานราชการ	47	47	45	2
- พนักงานราชการทั่วไป	45	45	43	2
- พนักงานราชการพิเศษ	2	2	2	-
4. ลูกจ้างชั่วคราว	6	6	5	1
- กองทุนเงินอุดหนุนจาก สัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม	1	1	1	-
- กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	5	5	4	1
รวมทั้งสิ้น	152	152	144	8

ตารางแสดงข้อมูลสถิติการรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทบุคลากรของ สนพ.
ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ตารางที่ 4 รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1	นโยบายด้านการสรรหา 1.1 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตลอดจนนำเครื่องมือในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการดำเนินการสรรหาบุคลากร 1) การดำเนินการคัดเลือกและบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) เข้ารับราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการคัดเลือกและบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) เข้ารับราชการในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 3 ราย
	2) การดำเนินการคัดเลือกและบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับตรี ทุนพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุน พสวท.)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการคัดเลือกและบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาระดับตรี ทุนพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ทุน พสวท.) เข้ารับราชการในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 1 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3) การดำเนินการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากหน่วยงานอื่น จำนวน 1 ราย
	4) การดำเนินการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ จำนวน 2 ราย ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน 1 ราย (1.2) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน 1 ราย
	5) การดำเนินการรับโอนข้าราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการรับโอนข้าราชการ จำนวน 4 ราย มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 1 ราย (1.2) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 2 ราย (1.3) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน 1 ราย
	6) การอนุมัติใช้บัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการอื่นได้	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 4 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	7) การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการสรรหาและจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 ราย ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งนิติกร จำนวน 1 ราย (1.2) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 ราย
	1.2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) การเกษียณอายุราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) สนพ.ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 เรื่อง ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากราชการ เพราะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากราชการ เพราะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 จำนวน 2 ราย ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ราย (1.2) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน 1 ราย (2) สนพ.ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2567 เรื่อง ลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมี ลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2568 จำนวน 1 ราย คือ ตำแหน่งพนักงานบริการ ระดับ บ2

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	2) การให้โอนข้าราชการพลเรือน สามัญ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) สนพ. ได้ดำเนินการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 5 ราย
	3) การลาออกจากราชการ (1) ข้าราชการลาออกจาก ราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ ดำเนินการอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ จำนวน 2 ราย เนื่องจาก - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น - ไปประกอบอาชีพส่วนตัว
	(2) ลูกจ้างประจำลาออก จากการราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ ดำเนินการอนุญาตให้ลูกจ้างประจำลาออก จากราชการ จำนวน 1 ราย เนื่องจากไปทำธุรกิจส่วนตัว
	(3) พนักงานราชการลาออก จากการปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ ดำเนินการอนุญาตให้พนักงานราชการลาออก จากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้าง จำนวน 4 ราย เนื่องจาก - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น จำนวน 3 ราย - ไปศึกษาต่อ จำนวน 1 ราย
	(4) ให้ลูกจ้างชั่วคราวลาออก จากราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ ดำเนินการอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้งบบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ลาออกจากราชการ จำนวน 2 ราย เนื่องจาก - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น จำนวน 1 ราย - ไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 1 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	1.3 การกำหนดตำแหน่ง ทบพนว/ ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง 1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยเมื่อผู้ดำรงตำแหน่ง พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว ได้ดำเนินการปรับปรุง กรอบตำแหน่งกลับคืนสู่ระดับเดิม จำนวน 2 ตำแหน่ง
	1.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	ดำเนินการแต่งตั้ง/ทบพนวองค์ประกอบ และอำนาจหน้าที่ ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โดยจัดให้มีกระบวนการสรรหา และคัดเลือกอย่างเป็นระบบจากผู้แทนหน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความ ซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ “คนดีและคนเก่ง” มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการ และสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานอย่างแท้จริง รวมถึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ในการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ใน อ.ก.พ. กรม จำนวน 1 ชุด (2) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็น อนุกรรมการใน อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และดำเนินการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร จัดการ ใน อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผน เพื่อให้ องค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(3) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรม จำนวน 1 ชุด (4) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายในสำนักงานนโยบายและแผน เพื่อให้องค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์ (5) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 1 ชุด (6) แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี) ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เพื่อให้ถูกต้อง สมบูรณ์ (7) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี) ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 1 ชุด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(8) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ (สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผนพลังงาน) ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เพื่อให้องค์ประกอบครบถ้วน สมบูรณ์
					(9) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อสรรหานักเรียนทุนรัฐบาล โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) เข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 2 ชุด
					(10) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อสรรหานักเรียนทุนรัฐบาลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 2 ชุด
					(11) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 1 ชุด
					(12) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ระดับกรม จำนวน 1 ชุด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(13) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 8 ชุด (1 ชุด/ข้าราชการบรรจุใหม่ 8 ราย) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีข้าราชการที่มีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและรับราชการต่อไป จำนวน 8 ราย (14) แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ชุด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
2	<u>นโยบายด้านการพัฒนา</u> 2.1 การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 31 มี.ค. 68	➢ สนพ. ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการยกระดับทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น แผนงานดังกล่าวครอบคลุมการจัดโครงการ หลักสูตร และกิจกรรมที่ตอบสนองต่อการ ปฏิบัติงานยุคใหม่ โดยเน้นหนักในด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills) รวมถึงทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการ บรรจุใหม่ จนถึงบุคลากรทั่วไป ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ ที่หลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรมในสถานที่จริง (Onsite) การเรียนรู้ระบบออนไลน์ (Online) และการเรียนรู้แบบ ผสมผสาน (Blended Learning) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากร สามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสมและส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่งผล ให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีบุคลากรได้รับการพัฒนา รวมร้อยละ 99.42 ➢ สนพ. มีข้อจำกัดในการของงบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมา พัฒนาศักยภาพบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็น เงินนอกงบประมาณ อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและ สัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุน จากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียมกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4)

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					นอกจากนี้ สนพ. ได้มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ป.ช. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานศาลปกครอง ➢ สนพ. ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรในช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทางเว็บไซต์ของ สนพ. การกำกับดูแลองค์กร >> การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล>> แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล >> แผนพัฒนาบุคลากร ของ สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 https://www.eppo.go.th/wp-content/uploads/2026/02/o27_HR_plan_2568_edit.pdf
	2.2 มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ สนพ. ได้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยได้มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ สนพ. การกำกับดูแลองค์กร >> การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล >> รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี >> รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 https://www.eppo.go.th/wp-content/uploads/2026/06/o28_HR_annual_report_Manage_2025.pdf ทั้งนี้ สนพ. ได้นำผลการสำรวจความคิดเห็นและบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับการจัดโครงการหรือกิจกรรมในอนาคต

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	2.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) สนพ. ได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาทักษะที่หลากหลายให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญรอบด้านตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้ (1.1) มีการแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ ใน สนพ. ในกรณีที่ไม่มีเลขานุการกรม/ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการศูนย์ หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ (1.2) มีการแจ้งเวียนให้ข้าราชการแจ้งความประสงค์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยมีข้าราชการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน จำนวน 10 ราย (1.3) มีการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม จำนวน 9 ราย (1.4) มีการให้ข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่ง และมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 4 ราย (1.5) มีการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 4 ราย (1.6) มีการให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนหัวหน้ากลุ่มในกอง/ศูนย์ ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ จำนวน 6 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(1.7) มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ หมุนเวียนเรียนรู้งานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework : IEAF) จำนวน 4 ราย
	2.4 การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จำนวน 5 ครั้ง ดังนี้ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2568, 23 มิถุนายน 2568, 21 กรกฎาคม 2568 , 4 สิงหาคม 2568 และ 25 สิงหาคม 2568 และพาเข้าพบ ผู้บริหารเพื่อมอบนโยบายในการปฏิบัติราชการ ความคาดหวัง ของ สนพ. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2568 และ 25 สิงหาคม 2568
	2.5 การนำระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาสนับสนุนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	สนพ. ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งระบบดังกล่าวสามารถ รองรับการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผล และเชื่อมโยงข้อมูลได้ อย่างครอบคลุม ทั้งประวัติข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการ ดำรงตำแหน่ง การรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน ตลอดจน ประวัติการฝึกอบรม และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถ เชื่อมโยงกับระบบสแกนลายนิ้วมือ ระบบสแกนใบหน้า เพื่อ บันทึกเวลาเข้า-ออกงานอย่างแม่นยำ ควบคู่ไปกับระบบการลา ที่สะดวก รวดเร็ว

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					นอกจากนี้ ระบบ DPIS ยังสามารถประมวลผลและแสดงข้อมูลออกมาในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ Dashboard กราฟ สถิติ ร้อยละ เพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูลได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทำหน้าที่เป็นฐานข้อมูลสำคัญให้แก่ผู้บริหารเพื่อนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การแต่งตั้ง โยกย้าย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
3	นโยบายด้านการรักษาไว้ 3.1 การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และพนักงานราชการ ดีเด่น ของ สนพ. ประจำปี 2568	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย เสนอกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ได้มีประกาศรายชื่อข้าราชการ พลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2568
					(2) สนพ. คัดเลือกพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 ของ สนพ. จำนวน 1 ราย และได้มีประกาศ สนพ. เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2568
	3.2 การส่งเสริมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) สนพ. ได้ส่งเสริมและขับเคลื่อนระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สนพ. ได้ดำเนินการรับสมัคร คัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 21 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยมีผู้ผ่าน การคัดเลือกฯ จำนวน 1 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3.3 กระทรวงพลังงานได้ดำเนินการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) กระทรวงพลังงานมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการประเภทบริหารต้น จำนวน 1 ราย (2) กระทรวงพลังงานมีคำสั่งย้ายข้าราชการประเภทอำนวยการสูง จำนวน 3 ราย
	3.4 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตลอดจนนำเครื่องมือในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการดำเนินการสรรหาบุคลากร	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	(1) สนพ. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กำหนด ดังนี้ (1.1) เลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งประเภท - วิชาการ ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ราย - วิชาการ ในระดับชำนาญการ จำนวน 3 ราย
	3.5 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 ต.ค. 67 - 31 มี.ค. 68 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 68	> สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด > มีการเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐาน ในการคำนวณต่อรอบการประเมินให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(ผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ) รวมทั้ง ผอ.สนพ. ได้พิจารณาจัดสรรเงินให้กับข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ➢ มีประกาศ สนพ. แจ้งเวียน ข้าราชการผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่นและดีมาก
	3.6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 ต.ค. 67 - 31 มี.ค. 68 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 68	➢ สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ➢ มีการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคมของทุกปี
	3.7 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ➢ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ มี 2 รอบ ตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และมีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					> มีประกาศ สนพ. แจ้งเวียนข้าราชการผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก
	3.8 การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง พร้อมทั้งปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 พ.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 พ.ค. 68	มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง พร้อมทั้งปรับเงินเดือนชดเชยให้แก่ผู้ได้รับผลกระทบ
	3.9 การปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ และดำเนินการปรับค่าตอบแทนชดเชยให้แก่พนักงานราชการผู้ได้รับผลกระทบ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 พ.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 พ.ค. 68	มีการปรับค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 ปีที่ 1 (ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 และปีที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2568)
	3.10 การปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	มีการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิ จำนวน 2 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3.11 การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ สนพ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนพ. เพื่อสร้างเสริมให้เจ้าหน้าที่ สนพ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ สามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลโดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ สนพ. ปฏิบัติราชการอย่างมี “คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การอบรมให้ความรู้ การตรวจสุขภาพประจำปี ให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรสมาชิกสวัสดิการ สนพ. สนับสนุนเงินสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง/พนักงาน เป็นต้น ➢ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สนพ. ได้จัดโครงการอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2568 โดยได้จัดให้มีการอบรม จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการวางแผนทางการเงินสมาชิก กบข. 2) หลักสูตรสมาชิกเตรียมเกษียณมีสุข

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
4	<u>นโยบายด้านการใช้ประโยชน์</u> 4.1 การดำเนินการด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	➢ สนพ. ได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนด จริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และหลักสูตรการอบรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจัดทำ Infographic เผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย อาทิ หนังสือเวียน ภายในหน่วยงาน Email ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ภายใน สนพ. Application Line เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน ➢ สนพ. ได้จัดโครงการฝึกอบรมด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานนโยบาย และแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2568 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักความพอเพียงสำหรับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานนโยบายและแผน พลังงาน
	4.2 การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ แนวทางการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและสิทธิประโยชน์	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	1 ต.ค. 67 - 30 ก.ย. 68	สนพ. ได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางปฏิบัติ และองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล อาทิ การประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ การรับสมัครงาน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					การรับสมัครทุนประเภทต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและ พนักงานราชการ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) การฌาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิประกันสังคม ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย อาทิ เว็บไซต์ สนพ. หนังสือเวียนภายในหน่วยงาน Email ดิฉันบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน สนพ. Application Line เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน

บทสรุป

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สนพ. ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง และเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส มีคุณธรรม และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล โดยกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เพื่อยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ในทุกมิติ และสอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะยุคใหม่ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ถอดบทเรียนจาก ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมวิเคราะห์ประเด็นปัญหา อุปสรรค ควบคู่กับข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานในอนาคต โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
1	ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนทั้งภารกิจหลัก (Core Function) และภารกิจสนับสนุน (Support Function) ส่งผลกระทบต่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร	1) บริหารจัดการกำลังคนตามมาตรการภาครัฐ : ทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อจัดทำแผนเกลี่ยอัตรากำลังภายในให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. 2) ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการงาน ประชาสัมพันธ์ และการจัดเก็บข้อมูลเพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และแม่นยำในการปฏิบัติงาน 3) ยกระดับมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงาน : ทบทวนและจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาในการดำเนินการ และลดข้อผิดพลาดของงาน 4) ปรับลดขั้นตอนและกระบวนการงาน : ทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อตัดลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และซับซ้อนในการทำงานลง
2	การสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	1) บูรณาการแผนสรรหา ร่วมกับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ : จัดทำแผนและแนวทางการสรรหาอัตรากำลังล่วงหน้าร่วมกับผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ และหัวหน้ากลุ่มงานเจ้าของตำแหน่ง เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ตรงกับลักษณะงานและภารกิจในปัจจุบัน 2) สร้างการมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการสรรหา : เปิดโอกาสให้กอง/ศูนย์ และกลุ่มงานเจ้าของตำแหน่งเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ไปจนถึงขั้นตอนการคัดเลือกหรือเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้บุคลากรที่ตอบโจทย์การทำงานจริง

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
		3) จัดทำฐานข้อมูลตำแหน่งว่างล่วงหน้า : พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามสถานะตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างลง เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการโอนย้าย เพื่อให้สามารถเริ่มกระบวนการสรรหาทดแทนได้ทันทีอย่างต่อเนื่อง 4) ปรับปรุงเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินให้ทันสมัย : ร่วมมือกับหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งในการออกแบบข้อสอบหรือเกณฑ์การสัมภาษณ์ที่เน้นวัดทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
3	การสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการ	1) วิเคราะห์สาเหตุเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ก่อนลาออก : จัดทำระบบเก็บข้อมูลและ/หรือสัมภาษณ์บุคลากรที่ขอลาออก ย้าย หรือโอนไปส่วนราชการอื่นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง เช่น ภาระงานล้นมือ ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงองค์กร 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าและการเติบโตในสายอาชีพ : จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน ส่งเสริมการย้ายภายในตามความสมัครใจและการปรับระดับตำแหน่งที่รวดเร็ว เป็นธรรมชาติควบคู่กับการให้ทุนการศึกษาหรือพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว 3) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสมดุลชีวิตการทำงาน : ยกระดับสวัสดิการภายใน การดูแลสุขภาพจิตและกายของบุคลากร ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสภาพท้องที่ เพื่อลดภาวะหมดไฟ (Burnout) ของเจ้าหน้าที่ 4) พัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานและทางเลือกทดแทน : นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อลดขั้นตอนของงานที่ซ้ำซ้อน ช่วยแบ่งเบาภาระงานส่วนเกิน ควบคู่กับการนำระบบจ้างเหมาบริการจากภายนอก (Outsourcing) มาช่วยสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน 5) ประเมินสุขภาวะทางจิตและความผูกพันขององค์กร : จัดทำแบบสำรวจความผูกพันและสุขภาพจิตของบุคลากร ประจำปีแบบไม่ระบุตัวตน เพื่อเป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าให้ผู้บริหารรับทราบปัญหาใน กอง/ศูนย์/กลุ่ม ได้ทันทีก่อนที่จะเกิดการย้ายหรือลาออก 6) ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและรับเรื่องราวร้องทุกข์ : จัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่เข้าถึงง่าย หลากหลาย และปลอดภัย เพื่อเป็นกลไกในการรับฟังปัญหา และเยียวยาผลกระทบของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นธรรม

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
4	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนตามรอบ การประเมินไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด	1) ทบทวน จัดทำแนวทางการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน : จัดทำแผนการดำเนินงาน (Timeline) ในแต่ละขั้นตอน 2) กำหนดผู้รับผิดชอบหลักในการกำกับดูแล : มอบหมายให้มีผู้ประสานงานหลักของแต่ละกอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อทำหน้าที่ประสาน ติดตามผลภายในกอง/ศูนย์/กลุ่ม ให้ทันตามกำหนด
5	บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรยังไม่เต็มประสิทธิภาพ	1) ประเมินและจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัล : ดำเนินการทดสอบหรือประเมินระดับทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร เพื่อจำแนกกลุ่มตามความจำเป็นในการใช้งาน เช่น กลุ่มผู้เริ่มต้นกลุ่มผู้ใช้งานทั่วไป และกลุ่มนักพัฒนาระบบ เพื่อดำเนินการจัดหาหลักสูตรพัฒนาให้ตรงจุด 2) ออกแบบหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการใช้งานจริง : จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่เน้นระบบงานจริง มากกว่าการเรียนรู้ทฤษฎี เช่น การใช้เครื่องมือสำหรับทำงาน หรือการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์เบื้องต้น 3) แต่งตั้งพี่เลี้ยงประจำหน่วยงาน : คัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีในแต่ละกอง/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อทำหน้าที่เป็น “พี่เลี้ยงดิจิทัล” ประจำกลุ่มงาน เพื่อคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ แนะนำ และแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่เพื่อนร่วมงาน 4) สร้างแหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง : จัดทำหรือรวบรวมคลังความรู้ เช่น คลิปปิธีโอวีวีซีไอโปรแกรม ประชุมออนไลน์ การทำคลิปประชาสัมพันธ์ การทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเปิดดู ทบทวน และเรียนรู้ซ้ำได้ตลอดเวลาที่ต้องการ รวมถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านหลักสูตรออนไลน์ เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงาน ก.พ. 5) สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านดิจิทัล : ส่งเสริมยกย่อง ชมเชย หรือมอบรางวัลแก่บุคคล หรือ กอง/ศูนย์/กลุ่ม ต้นแบบที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
6	ภาวะหมดไฟและความเครียดสะสม	6) การดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร : ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น กรมสุขภาพจิต ในการคัดกรอง ประเมินระดับความเครียด บำบัดเยียวยา และให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาแก่บุคลากรที่มีความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มั่นคง และมีความสุขในการปฏิบัติงาน

2568



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน