

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการและสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศของแผนระดับต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เป็นส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก มีภารกิจสำคัญในการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานของประเทศ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานสามารถดำเนินการได้ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษาอัตราค่าจ้าง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
มีนาคม 2568

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของ สนพ.	2
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.	3
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	5
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	15
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	16
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.	23
แผนการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	29

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ	7
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	8
ตารางที่ 3	ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา	9
ตารางที่ 4	กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา	15
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	16
ตารางที่ 6	กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ	21
ตารางที่ 7	สรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.	26

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.	5
ภาพที่ 2	แสดงโครงสร้างองค์กร	6
ภาพที่ 3	แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง	11
ภาพที่ 4	แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง	11
ภาพที่ 5	แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.	12
ภาพที่ 6	แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.	12
ภาพที่ 7	แสดงสัดส่วนของระดับการศึกษา	13
ภาพที่ 8	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	13
ภาพที่ 9	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท	14
ภาพที่ 10	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี	14
ภาพที่ 11	แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	28

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทนำ

หลักการและเหตุผล

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

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศ 4.0 และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว และเตรียมความพร้อมในเรื่องของอัตรากำลัง และการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สนพ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ สนพ. จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้บรรจุโครงการ/ กิจกรรม ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
2. เพื่อวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมต่อข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ภายในสังกัด สามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของ สนพ.

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 การกิจตามกฎกระทรวง 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 การกิจตามพระราชบัญญัติที่ สนพ. เป็นกรรมการและเลขานุการหรือที่ได้รับมอบหมาย

สนพ. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านพลังงานของประเทศในฐานะหน่วยงานของรัฐ ที่มีพันธกิจด้านการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนบริหารพลังงานของประเทศ การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน การป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งยังมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและประเมินนโยบาย และแผนบริหารพลังงานของประเทศ ซึ่ง สนพ. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยผ่านกลไกของคณะกรรมการต่าง ๆ 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 เพื่อมุ่งสู่พลังงานสะอาดที่มั่นคงและยั่งยืน”

“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 รองรับการรับการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support)

3) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)

2.4 ค่านิยม ของ สนพ.

สนพ. ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด พึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรม ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ “มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence) ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership) เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest) ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership)”

2.5 นโยบายการบริหารงาน

นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (ผอ.สนพ.) ได้มอบ นโยบายและแนวทางการทำงาน สนพ. ให้กับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้ากลุ่ม เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดไปสู่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. และได้มอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการทำงานให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ เพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ สนพ. ในฐานะที่เป็นหน่วยงาน ที่มีภารกิจสำคัญในการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ เป็นหน่วยงาน Think Tank ของ กระทรวงพลังงานที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มองภาพรวม/คาดการณ์ได้ เสนอแนะมุมมอง และทางเลือกที่ดีที่สุด มีการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์ คิดพัฒนางาน และมีทักษะการสื่อสารที่ดี โดยมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งสู่ The GREAT EPPO ภายใต้หลักการมีทำงานเชิงรุก มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ มีการทำงานเป็นทีม และมีผลงานที่ชัดเจน วัดผลได้

ผอ.สนพ. ได้เน้นย้ำว่าการบริหารงานของ สนพ. ยึดหลัก 3S : Smart ในวิชาการ Strong ในแนวคิดและจุดยืน และ Sustainable ที่ให้ความสำคัญต่อ Team Up โดยการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ช่วยเหลือกัน เรียนรู้และเติบโต และ Care ในการส่งเสริมคนดี คนเก่ง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป้าหมาย The GREAT EPPO แสดงดังภาพ

สิ่งที่คาดหวัง Ideal/Role Model



เป้าหมาย GREAT EPPO



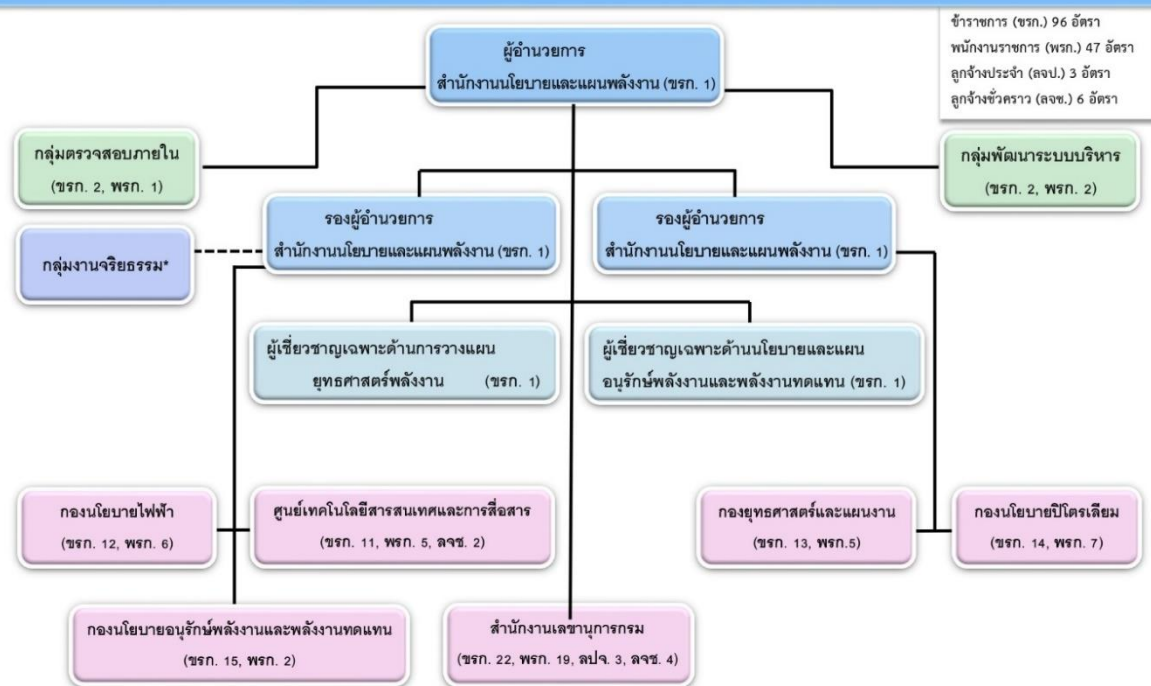
ภาพที่ 1 แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎหมายกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขาธิการกรรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี 2 กลุ่ม ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สนพ. มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานราชการ 47 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 6 อัตรา รวม 151 อัตรา และ สนพ. ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในโอกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย รวมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 96 อัตรา รวมทั้งสิ้น 152 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งกลุ่มจริยธรรมโดยให้ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. โดยสรุปโครงสร้างองค์กรดังนี้

โครงสร้าง และอัตรากำลังสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน



ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568

หมายเหตุ : * จัดตั้งตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ของ สำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มงานจริยธรรม มี คำสั่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กลุ่มงานจริยธรรม อีก หน้าที่หนึ่ง

ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างองค์กร

3.2 กรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.

3.2.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 95 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 87 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	-
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	6	-
3. วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	2	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์ พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	ระดับชำนาญการพิเศษ	22	5
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	20	4
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1
	- นิติกร	1	-
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	2	0
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	-
4. ททั่วไป	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	51	4
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	36	4
	- นักทรัพยากรบุคคล	2	-
	- นักจัดการงานทั่วไป	6	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-
	- นิติกร	1	-
	ระดับชำนาญงาน		
	- เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
รวม		87	9

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 5 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568) โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างประจำ			
	พนักงานขับรถยนต์	1	-
	พนักงานบริการ	1	-
	พนักงานธุรการ	1	-
พนักงานราชการทั่วไป			
กลุ่มงานบริการ (2 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	2	-
กลุ่มงานบริหารทั่วไป (42 อัตรา)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	26	-
	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	-
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	8	-
	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1	-
	นักวิชาการพัสดุ	1	-
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-
พนักงานราชการพิเศษ			
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (2 อัตรา)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	1	-
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงาน	1	-
ลูกจ้างชั่วคราว (6 อัตรา)			
(กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม)	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 2568 มีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 87 อัตรา เมื่อนำข้อมูลเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา มาวิเคราะห์ตามประเภท ตำแหน่งของข้าราชการ สนพ. สรุปดังตาราง

ตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา

หน่วย : จำนวน (ราย/ปี/จำนวน)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	50-54=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 2	45-49=2	เอก/ ใน ปท.=1	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
				โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1	40-44=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
		ญ 5	45-49=2 50-54=2 >=55=1	โท/ ใน ปท.=5	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - สถิติศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ขำนาญการ/ ขำนาญการพิเศษ*/ เชี่ยวชาญ				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 58 อัตรา)	ช 20 ญ 38	<=24=1	เอก/ ตปท.=2*	- DOCTOR OF PHILOSOPHY
			25-29=3		- วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
			30-34=9		
			35-39=14	เอก/ ใน ปท.=8*	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
			40-44=17		- วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต
			45-49=11		- วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
			50-54=1		
			>=55=2	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
	โท/ ใน ปท.=42*	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต			

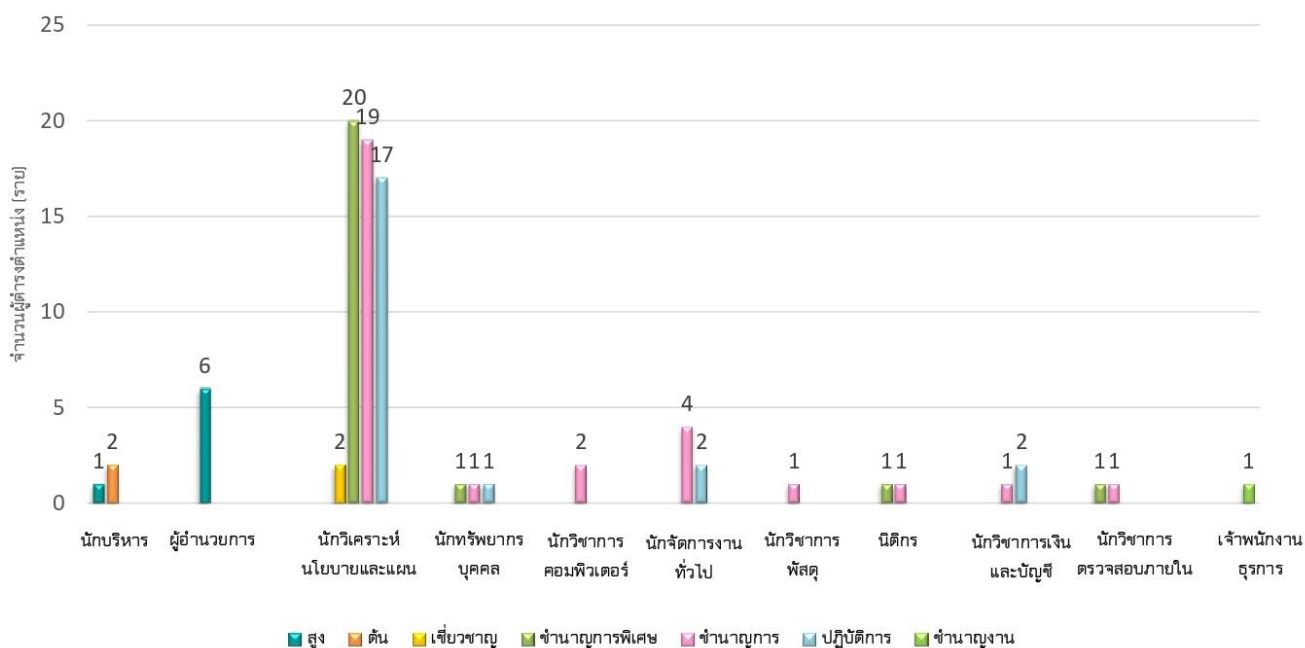
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
					- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=9	- วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต - เศรษฐศาสตรบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต - ศิลปศาสตรบัณฑิต
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	35-39=1 45-49=2	โท/ ใน ปท.=2	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=1	- ศิลปศาสตรบัณฑิต
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ญ 6	25-29=1 30-34=1 35-39=1 50-54=1 >=55=2	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=4	- บริหารธุรกิจบัณฑิต - วิทยาศาสตร์บัณฑิต
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	30-34=1 40-44=1 >=55=1	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
				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	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
	- 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 50-54=1	โท/ ใน ปท.=1	- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
				ตรี/ ใน ปท.=1	- บัญชีบัณฑิต
4. ทัวไป	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	>=55=1	ปวช. =1	- พณิชยการ (การบัญชี)

หมายเหตุ : * ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

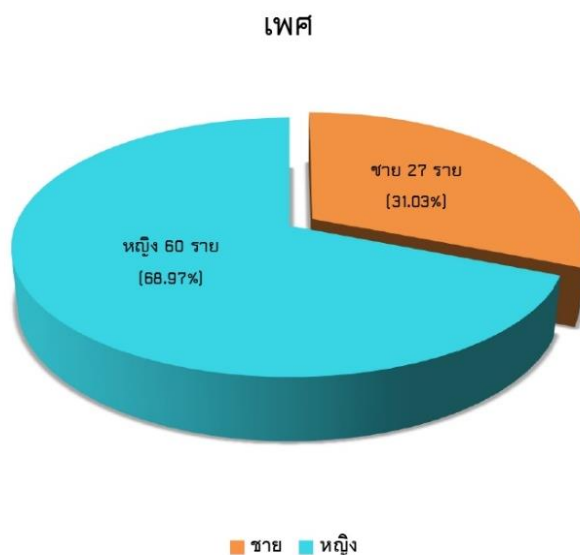
ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 20 ราย รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 19 ราย และระดับปฏิบัติการ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.99, 21.84 และ 19.54 ตามลำดับ

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง



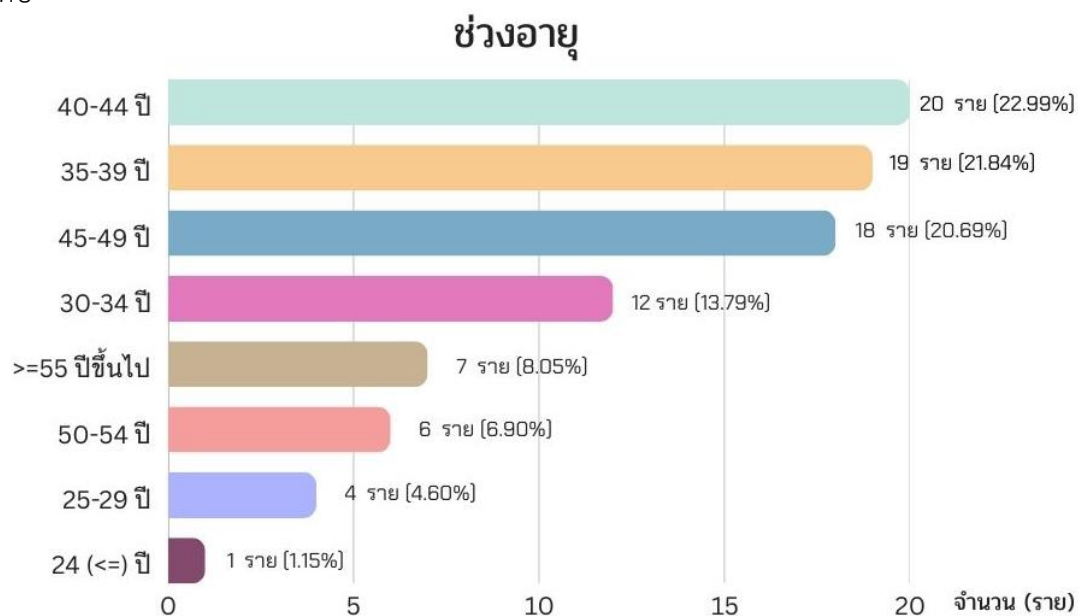
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 ราย (ร้อยละ 68.97) และเป็นเพศชาย จำนวน 27 ราย (ร้อยละ 31.03) แสดงดังภาพ



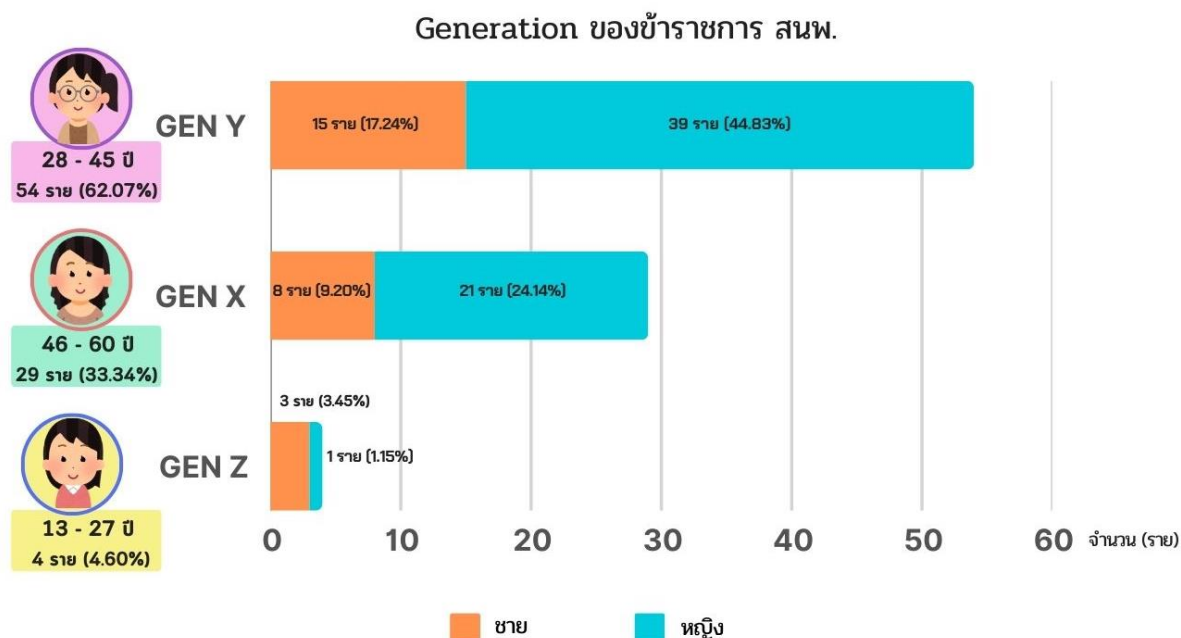
ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 20 ราย ช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 19 ราย และช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.99, 21.84 และ 20.69 ตามลำดับ



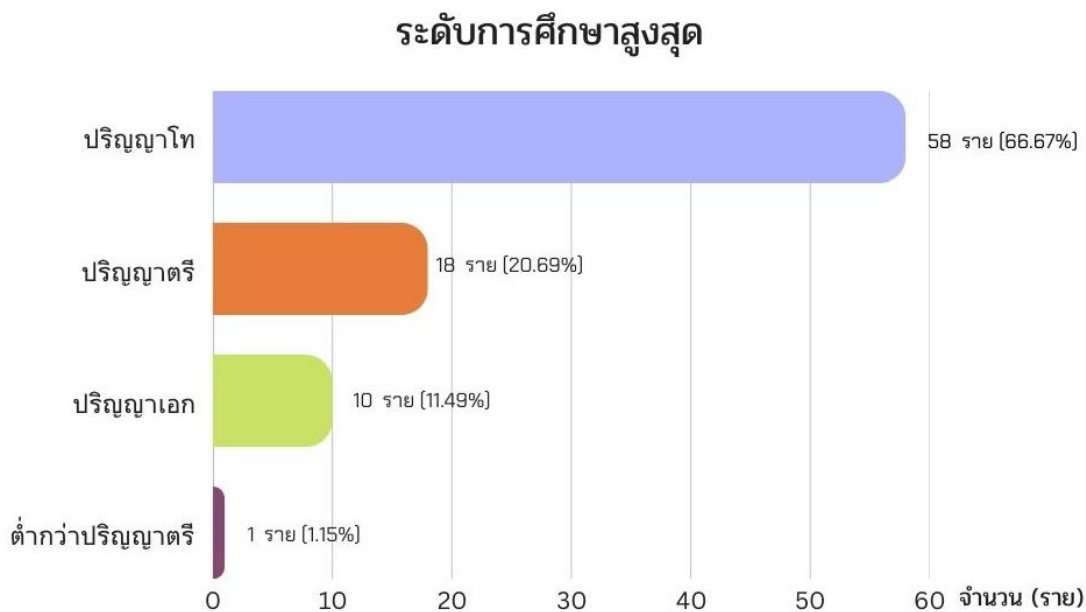
ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

ข้าราชการส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่ม GEN Y จำนวน 54 ราย (เพศชาย 15 ราย เพศหญิง 39 ราย) รองลงมา Gen X จำนวน 29 ราย (เพศชาย 8 ราย เพศหญิง 21 ราย) และ Gen Z จำนวน 4 ราย (เพศชาย 3 ราย เพศหญิง 1 ราย) คิดเป็นร้อยละ 62.07, 33.34 และ 4.60 ตามลำดับ



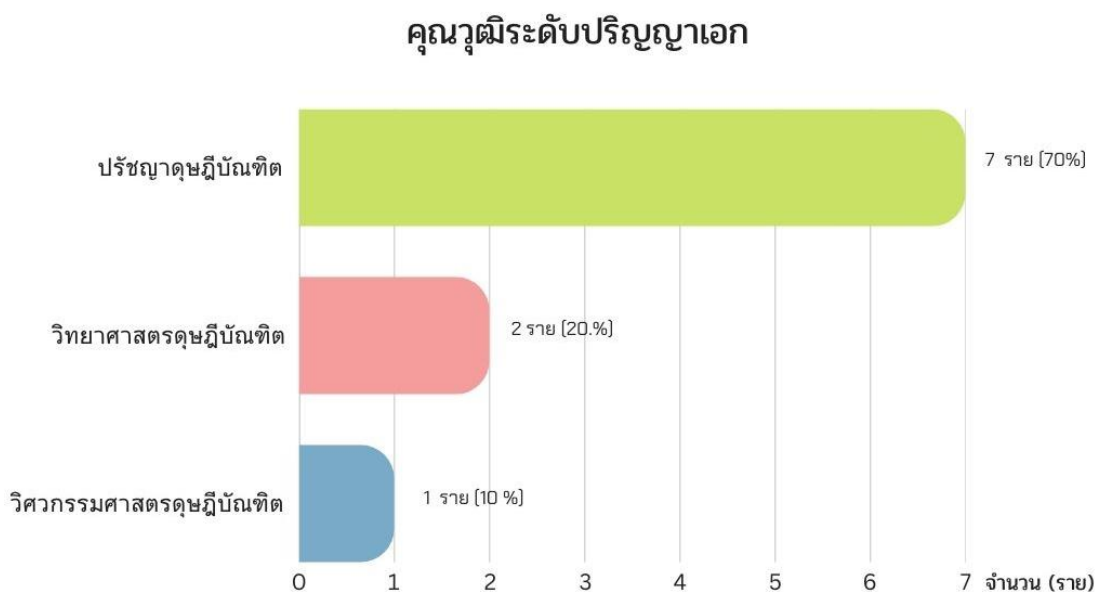
ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 58 ราย ปริญญาเอก จำนวน 10 ราย ปริญญาตรี จำนวน 18 ราย และมีข้าราชการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.67, 20.69 และ 11.49 ตามลำดับ



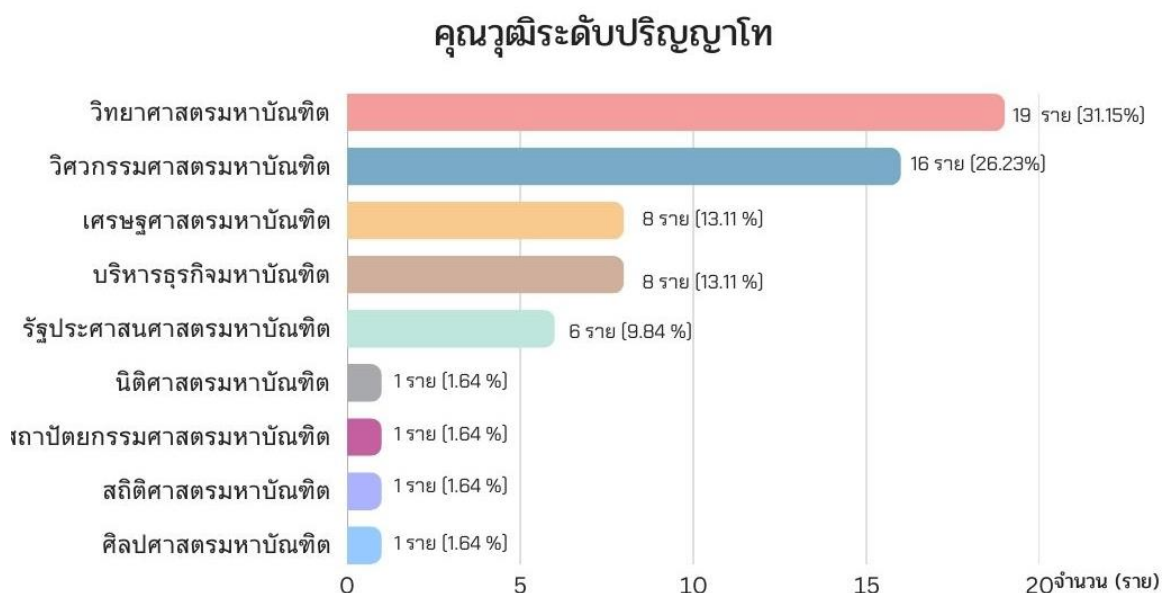
ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 7 ราย รองลงมา วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จำนวน 2 ราย และวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 70, 20 และ 10 ตามลำดับ



ภาพที่ 8 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก

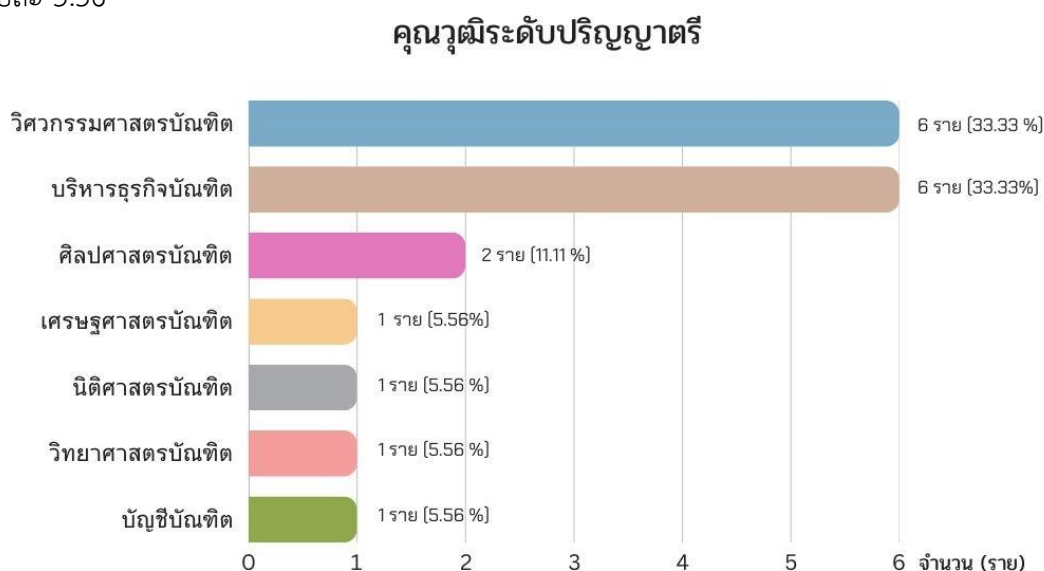
ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.15 รองลงมา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.23 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต อย่างละ 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.11



* ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

ภาพที่ 9 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต และบริหารธุรกิจบัณฑิต มากที่สุด อย่างละ 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา ศิลปศาสตรบัณฑิต จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.11 เศรษฐศาสตรบัณฑิต นิติศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตร์บัณฑิตและบัญชีบัณฑิต อย่างละ 1 ราย คิดเป็น ร้อยละ 5.56



ภาพที่ 10 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

3.2.3 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

ตารางที่ 4 กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา

หน่วย : จำนวน (วุฒิ/ราย)

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
1. นักเรียนทุนรัฐบาล 1.1 นักเรียนทุน ก.พ. 1.2 นักเรียนทุน พสวท. 1.3 นักเรียนทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย 1.4 นักเรียนทุนพระราชทาน ม.ท.ศ.	1 6*	2*	1
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 2.1 ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สนพ. มีจำนวน 19 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 3 ราย	2*	1*	
2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นและเคยเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	1*	5*	
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		7*	
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	2*	2*	
5. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Study/Work Team : PWST)		1*	

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

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/ แผน/ แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/ แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานของประเทศ รวมทั้งเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะและบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. ดังนั้น สนพ. จะต้องมีการเตรียมอัตรากำลังคน การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับภารกิจในการเสนอแนะและขับเคลื่อนนโยบายและแผนการบริหารพลังงานของประเทศ รวมทั้งรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของแผนระดับต่าง ๆ ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.น.พ. ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง สรุปดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน
นโยบายประเทศไทย 4.0	มิติ 3 การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในการในต่าง ๆ ดังนี้ 1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กร ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) 3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) 4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตราจ้างปกติ
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มี ธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพ ที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)
แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)

โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติครอบคลุมการพัฒนาประเทศในทุกมิติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู้การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นรวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ประเด็น แผนแม่บทฯ ทั้ง 23 ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง (Cross Issue) และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันการเกิดความสับสน ประกอบไปด้วย 23 ประเด็น ได้แก่ (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และมีระบบ/ กลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานในช่วงวัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนต้นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล

แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้นำมโนปรีชาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม โดยทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้า พลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ "เป็น" มุ่งหวังจะ "มี" หรือต้องการจะ "ขจัด" เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทั้งนี้ หมุดหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายการพัฒนาค้นหาสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาค้นหาช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนา กำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนากระบวนวิธีเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐประกอบด้วย (1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวกประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม (2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (4) การสร้างระบบภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร

ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) เป้าหมายหลักที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียมและ (2) เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

4. นโยบายประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยกำลังเร่งสร้าง "พิมพ์เขียว" หรือแผนที่ที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคง ยั่งยืน ผ่านนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) เพื่อพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำทางสังคม และกับดักความไม่สมดุล ในการพัฒนาโมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย "กลไกการขับเคลื่อน" ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ

- (1) กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)
- (2) กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)
- (3) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

โดยที่เป้าหมาย Thailand 4.0 : คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มี ความรู้ทักษะ ความสามารถสูง มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคม คนไทยที่เป็น Digital Thai และคนไทยสากล (Global - Thai)

ทั้งนี้ ในการรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงาน โดยยึด หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทย จะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีรายละเอียด ดังนี้

(1) การเป็นภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด

(2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ (Citizen - Centric and Service - Oriented Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน

(3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government) มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต สร้างสมดุลการจัดการความสัมพันธ์ ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ การใช้นวัตกรรมนำการทำงาน การทำงานผ่านระบบดิจิทัล และการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน

5. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด 4 ประการ ได้แก่ (1) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) (2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform) (3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion) และ (4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

(Smart HR Policy) ทั้งนี้ กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ

กลยุทธ์	โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)	● ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) ● ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Muti/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform)	● ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ : Department HRM Improvement System ● ระบบการถ่ายเท/ สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)	● ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพ (Talent Inventory Management) ● ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I และ II) ● กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานรัฐ ● การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย ● ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System ● ระบบกรรมการสอบสวนกลาง
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)	● ระบบ GovID (Phase I II และ III) ● ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ : International Hub on Civil Service Management ● ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ : Integrated National Employment System

6. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก ได้แก่ (1) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (2) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำมาตรการฉบับนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มสถานภาพกำลังคนภาครัฐในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ประกอบด้วย สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและด้านแรงงานของประเทศ ภาพรวมของกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ในรอบที่ผ่านมา รวมทั้งผลการสำรวจความคิดเห็นจากส่วนราชการเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต และผลการประชุมร่วมกับผู้แทนฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาประกอบการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความเหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย 2 มาตรการ คือ มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ และมาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดขั้นตอน วิธีการ รวมทั้งแบบฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

(1) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

(2) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกี่ย้ออัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(3) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติการ โดยมีเรื่องที่มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการ สรุป ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน เช่น แผนสืบทอดตำแหน่งแทนผู้บริหารที่จะเกษียณอายุ การพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการพัฒนาระบบ กลไก และโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และมีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ระหว่างหน่วยงานโยบาย - หน่วยกำกับ - หน่วยปฏิบัติด้านพลังงาน รวมถึงศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต อาทิ EV Charging Station การบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติและ LNG

(2) ยกกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ และสามารถให้บริการแก่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบูรณาการข้อมูลภาครัฐให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) มีการจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์ข้อมูล (Data Center) การนำระบบสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการ การเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics และบริหารจัดการข้อมูลภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework) ที่มีมาตรการและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ การป้องกันและกำกับดูแลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

(3) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐ มีการทบทวน และจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต 5 ปี และแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี

8. แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยถ่ายทอดจากแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติการ โดยมียุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) โดยมีเป้าหมาย เพื่อ (1) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague Support for contextual changes) และ (2) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยมีรายละเอียดแสดงดังตาราง

ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในประเทศและนอกประเทศได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามภารกิจของ สนพ. ในการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงาน ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรคือทรัพยากรบุคคลใน สนพ. และด้วยข้อจำกัดของอัตรากำลังที่มีอยู่ ประกอบกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรของ สนพ. จำเป็นต้องมีความรู้ มีความสามารถที่หลากหลายมีทักษะการคิดวิเคราะห์ในการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเชิงลึกให้ครอบคลุมรอบด้าน รวมถึงวิเคราะห์ปัจจัย บริบทที่เกี่ยวข้องและผลกระทบของการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงาน การปฏิบัติงานต้องมีการบูรณาการทำงานทุกภาคส่วน ในการแก้ปัญหาตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ และตอบความคาดหวังของภาคประชาชนและสังคมในการตรวจสอบและความโปร่งใสในการดำเนินการของภาครัฐ ด้วยข้อเท็จจริงดังกล่าว สนพ. มีความจำเป็นต้องวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในส่วนภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนในการรองรับเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ รวมทั้งการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ดังนั้น การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ ยุทธศาสตร์และแนวทางด้านการบริหารกำลังคน ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ภายใต้ข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา และ สนพ. ได้รับการจัดสรรนักเรียนรู้ทุนเฉลิมพระเกียรติในโอกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย รวมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 96 อัตรา และโดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 87 อัตรา แบ่งตามลักษณะประเภทและตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทบริหาร

- กลุ่มที่ 1 - ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
(นักบริหาร ระดับสูง)
- กลุ่มที่ 2 - รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
(นักบริหาร ระดับต้น)

ประเภทอำนวยการ

- กลุ่มที่ 1 - ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์
(ผู้อำนวยการ ระดับสูง)

ประเภทวิชาการ

- ระดับเชี่ยวชาญ
 - กลุ่มที่ 1 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)
 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)
- ระดับชำนาญการพิเศษลงมา แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม
 - กลุ่มที่ 1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป
 - กลุ่มที่ 2 นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ
 - กลุ่มที่ 3 นิติกร
 - กลุ่มที่ 4 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ประเภททั่วไป

- ระดับชำนาญงาน
 - กลุ่มที่ 1 เจ้าพนักงานธุรการ

จากข้อมูลตารางที่ 3 สรุปข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา จะเห็นได้ว่าข้าราชการ สนพ. ที่ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองที่เป็นภารกิจหลักและขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ. กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุช่วง 40 - 44 ปี สำเร็จการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาโท จำนวน 58 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 ราย ข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานข้ามกองในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ลดอัตราการโอนไปส่วนราชการอื่น

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุนิติกร จะมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานข้ามกองได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะทาง และเส้นทางความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจจะมีข้อจำกัด ส่งผลให้เกิดการโอนไปส่วนราชการอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการในภาพรวม ซึ่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวิเคราะห์และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งให้ครอบคลุมในการเสนอแผนการปรับโครงสร้างงานภายใน เช่น ในส่วนของสำนักงานเลขานุการกรม ที่ อ.ก.พ. กระทรวงได้เห็นชอบให้กองกลาง และสำนักงานเลขานุการกรม ของส่วนราชการในสังกัด สามารถจัดตั้งโครงสร้างระดับฝ่าย โดยมีคำสั่งจากหัวหน้าส่วนราชการ จึงจะสามารถนับหน้างานได้

สำหรับการดำเนินงานในระยะต่อไป ผอ.สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. จะต้องมีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มองภาพรวม/คาดการณ์ได้ เสนอแนะมุมมอง และทางเลือกที่ดีที่สุด มีการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์ คิดพัฒนางาน และมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีหลักการมีทำงานเชิงรุก มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ มีการทำงานเป็นทีม และมีผลงานที่ชัดเจน วัดผลได้ นอกจากนี้ สนพ. ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงานเกี่ยวกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยผู้ตอบแบบสอบถามทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ให้ความเห็นที่เกี่ยวกับอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งหรือวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการรองรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การชี้แจงหรือให้ข้อมูลกับหัวหน้ากลุ่มที่ได้รับตำแหน่งใหม่ในกระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ความเป็นธรรมของกระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ด้วยข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนพ. จึงมีการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ให้สามารถดำเนินการได้ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อ

สร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษาอัตรากำลังใจไว้ได้ รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแสดงดังตาราง

ตารางที่ 7 สรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	รายละเอียดการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	- แผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ - แผนปฏิบัติราชการ ของ สนพ. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบท การเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague Support for contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการ เปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยมีกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ - นโยบายการบริหารของ ผอ.สนพ. ถ่ายทอดเป็นแนวทางในการการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ดังนี้ แนวทางที่ 1 : บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ : มีแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	• การจัดทำแผน / แนวทาง การบริหารอัตรากำลัง • การรายงานสถานะของตำแหน่ง ว่าง และแนวทางในการบรรจุ และแต่งตั้ง • การดำเนินการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง • การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเรียนรู้งาน • การทบทวนและจัดทำแผนกำหนด ตำแหน่ง ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ 2568 – 2570) • การจัดทำแผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) • ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/ โยกย้าย ที่มีการนำประมวล จริยธรรมมาประเมิน
	แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับ การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล	

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	รายละเอียดการดำเนินการ
	<u>เป้าประสงค์</u> : นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	• การปรับปรุงข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล • การทบทวนมาตรฐานกระบวนการการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		• การกำหนดสมรรถนะเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินพฤติกรรมการทำงาน • การจัดทำแผน/ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน • การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล • การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	แนวทางที่ 3 : การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>เป้าประสงค์</u> : มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	• การติดตามการปฏิบัติตามตัวชี้วัดของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น • การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ • การติดตามและประเมินผลการนำหลักเกณฑ์พฤติกรรมทางด้านจริยธรรม คุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล • การสำรวจข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน • รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ

แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ระดับประเทศ	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน		ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ		
	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ		
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต		หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน		
	นโยบายประเทศ 4.0	มิติ 3 การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”				
	ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการ เป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง	การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	การเสริมสร้างเกียรติภูมิ และคุณภาพข้าราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	
	มาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์		มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ		
ระดับกระทรวง	แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล				
	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการกิจของ กระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เชิงรุกให้มีความก้าวหน้าเป็นลำดับ กล้ามีส่วนร่วม ในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร	
ระดับหน่วยงาน	แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับการบริบทการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
	แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)				
	แผนงาน	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568				
	แนวทาง	แนวทางที่ 1 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลง	แนวทางที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล		แนวทางที่ 3 การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
	โครงการ/ กิจกรรม	- การจัดทำแผน/แนวทางการบริหารอัตรากำลัง - การรายงานสถานะของตำแหน่งว่าง และแนวทางในการบรรจุ และแต่งตั้ง - การสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว - การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนเรียนรู้งาน - การทบทวนและจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง ระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ 2568 – 2570) - การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	- ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย ที่มีการนำประมวลจริยธรรมมาประเมิน - การปรับปรุงข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - การทบทวนมาตรฐานกระบวนการการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การกำหนดสมรรถนะเรื่องที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน - การจัดทำแผน/ แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน - การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดให้มีช่องทางทางสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล		- การติดตามการปฏิบัติตามตัวชี้วัดของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น - การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ - การติดตามและประเมินผลการนำหลักเกณฑ์พฤติกรรมทางด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. - รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ	

ภาพที่ 11 แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

แผนการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แนวทางที่ 1 : บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง																
เป้าหมาย : มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2568	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2568	ระยะเวลาในการดำเนินการ											
					ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	การจัดทำแผน/แนวทางการบริหารอัตรากำลัง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ความสำเร็จของการจัดทำแผน/แนวทางการบริหารอัตรากำลัง	ดำเนินการได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด												
2	การรายงานสถานะของตำแหน่งว่าง และแนวทางในการบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนครั้งในการรายงาน	2 ครั้ง												
3	การดำเนินการสรรหาข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	มีการดำเนินการสรรหาและสามารถบรรจุ/ แต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างแล้วเสร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของตำแหน่งว่าง												

[illegible]

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล

เป้าประสงค์ : นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2568	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายปีงบประมาณ 2568	ระยะเวลาในการดำเนินการ												
					ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
1	ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มีการนำประมวลจริยธรรมมาประเมิน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	มีประกาศหลักเกณฑ์	ไม่มีข้อร้องเรียนตามประกาศหลักเกณฑ์	←												
2	การปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	มีฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบการตัดสินใจ	2 ฐานข้อมูล	←												
3	การทบทวนมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนมาตรฐานที่มีการทบทวน	2 เรื่อง	←												
4	การกำหนดสมรรถนะเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่มีผลการประเมินสมรรถนะฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	↔						↔						

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล

เป้าประสงค์ : นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2568	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2568	ระยะเวลาในการดำเนินการ											
					ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
5	การจัดทำแผน / แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ความสำเร็จของการเสนอแผน/แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	มีแผน / แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน												
6	การสื่อสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนครั้งในการสื่อสารแนวทางประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	2 ครั้ง												
7	การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนครั้งที่มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง												
8	การจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง												

แนวทางที่ 3 : การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
เป้าประสงค์ : มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2568	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2568	ระยะเวลาในการดำเนินการ											
					ปี พ.ศ. 2567			ปี พ.ศ. 2568								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	การติดตามการปฏิบัติ ตามตัวชี้วัดของผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ร้อยละของ จำนวนผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้ง ดำเนินได้ตาม ตัวชี้วัดที่กำหนด	ร้อยละ 80												
2	การประเมินผลการปฏิบัติ- ราชการของข้าราชการและ พนักงานราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ร้อยละของ จำนวนข้าราชการ ที่มีผลกาประเมิน ในระดับดีเด่น	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80												
3	การติดตามและประเมินผล การนำหลักเกณฑ์พฤติกรรม ทางด้านจริยธรรม คุณธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนครั้ง ในการ รายงานผล	1 ครั้ง												
4	การสำรวจข้อมูลด้านการ บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนครั้ง ในการ รายงานผล	1 ครั้ง												
5	รายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ	1 ครั้ง	จำนวนรายงาน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1 ฉบับ												



2 5 6 8

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน