

แผนพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

โลกในยุคปัจจุบันที่อยู่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกบริบท ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้คนในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคประชาชน และภาคธุรกิจที่เปลี่ยนไป การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างมาก บุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญ ในสายงาน มีความรอบรู้รอบด้านเปรียบเสมือนฟันเฟืองขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) และผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลได้ตระหนัก และให้ความสำคัญในการวางแผน บริหารจัดการ ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในส่วนราชการ จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม คิดเชิงรุก มองภาพกว้าง มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไปพร้อมกับการยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

ดังนั้น การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงจำเป็นต้องรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล ให้ครอบคลุมรอบด้านจากปัจจัยภายในขององค์กร อาทิ ภารกิจตามกฎหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กรและกรอบอัตรากำลัง รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐ ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ ของประเทศ ลงมาสู่ยุทธศาสตร์/ปฏิบัติราชการขององค์กร อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ยุทธศาสตร์และแนวทางการ พัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกระทรวงพลังงาน แผนปฏิบัติราชการของ สนพ. และผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงานเกี่ยวกับทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมถึงสถานการณ์พลังงานโลก เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรของ สนพ. เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ และประชาชน

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากร สนพ. ให้มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ สามารถเตรียมบุคลากรรองรับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

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	2
ค่านิยม และนโยบายการบริหารงาน	3
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	6
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	15
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่าง ๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	16
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	17
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	19
ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	26

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ
6	
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
8	
ตารางที่ 3	ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา
8	
ตารางที่ 4	กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา
15	
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.
16	
ตารางที่ 6	สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.
23	
ตารางที่ 7	การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.
27	
ตารางที่ 8	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 8
31	
ตารางที่ 9	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)
32	
ตารางที่ 10	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
35	
ตารางที่ 11	การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับ ทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.
36	
ตารางที่ 12	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล
40	
ตารางที่ 13	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์
43	
ตารางที่ 14	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
44	
ตารางที่ 15	การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
45	
ตารางที่ 16	สรุปตารางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ของ สนพ.
47	

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	แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	25

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน 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 รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและยั่งยืนทางพลังงาน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ มีเป้าหมายสำคัญในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสรรหาและจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในระบบราชการ รวมทั้ง ให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่หลากหลาย มีทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว รองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความตระหนักยึดมั่นในระบบคุณธรรม จริยธรรม และความดี พร้อมนำการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ประเทศและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

สนพ. ได้มีการวางกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคลากรใน สนพ. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยได้บรรจุโครงการ/ หลักสูตร/ กิจกรรม ที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิตประจำวัน สำหรับข้าราชการและบุคลากร สนพ. ทุกระดับ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป รวมทั้งได้นำผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาร่วมกำหนดทิศทางการจัดทำแผน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในสายงาน มองภาพกว้าง แก้ปัญหาได้อย่างมีอรรถภาพ และสามารถใช้องค์ความรู้ได้อย่างชาญฉลาด ทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

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

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรของ สนพ. ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย เพิ่มขีดความสามารถให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของ สนพ.

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 ภารกิจตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะการกำหนดนโยบายและแผนเกี่ยวกับพลังงานของประเทศ รวมทั้งมาตรการทางด้านพลังงาน เพื่อให้ประเทศมีพลังงานใช้อย่างมั่นคง ยั่งยืน เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- 1) เสนอแนะนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาการพลังงานของประเทศ
- 2) เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน เพื่อจัดทำกรอบการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน
- 3) กำหนดมาตรการแก้ไขป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
- 4) ประสาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาการพลังงานของประเทศ รวมทั้งบริหารจัดการกองทุนพลังงาน
- 5) บริหารจัดการข้อมูล พยากรณ์แนวโน้มด้านพลังงาน และเป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านพลังงานของประเทศ
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 ภารกิจตามพระราชบัญญัติที่ สนพ. เป็นกรรมการและเลขานุการหรือที่ได้รับมอบหมาย

สนพ. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านพลังงานของประเทศในฐานะหน่วยงานของรัฐ ที่มีพันธกิจด้านการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนบริหารพลังงานของประเทศ การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน การป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งยังมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและประเมินนโยบาย และแผนบริหารพลังงานของประเทศ ซึ่ง สนพ. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยผ่านกลไกของคณะกรรมการต่างๆ ดังนี้

- 1) คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (National Energy Policy Council (NEPC))
- 2) คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (Committee on Energy Policy Administration (CEPA))
- 3) คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Conservation Promotion Fund (ENCON Fund) Committee)

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.

2.1 วิสัยทัศน์

“องค์กรนำด้านการสร้างสรรค์นโยบายพลังงาน 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 แนวทางส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้พลังงาน สะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) มีนโยบาย แผน มาตรการ หรือแนวทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการพลังงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition)

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

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- 1) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพลังงานชาติ (Promote and Support the National Energy plan (NEP) Implementation)
- 2) พัฒนากลไกการติดตามและประเมินผลนโยบายพลังงานของประเทศ (Energy Monitoring and Evaluation)
- 3) พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดและจัดทำนโยบาย (Public Participation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- 1) เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศ (Thailand Energy Information Center)
- 2) บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถ มีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support)
- 3) การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)

2.4 ค่านิยม ของ สนพ.

สนพ. ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด พึงยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรม

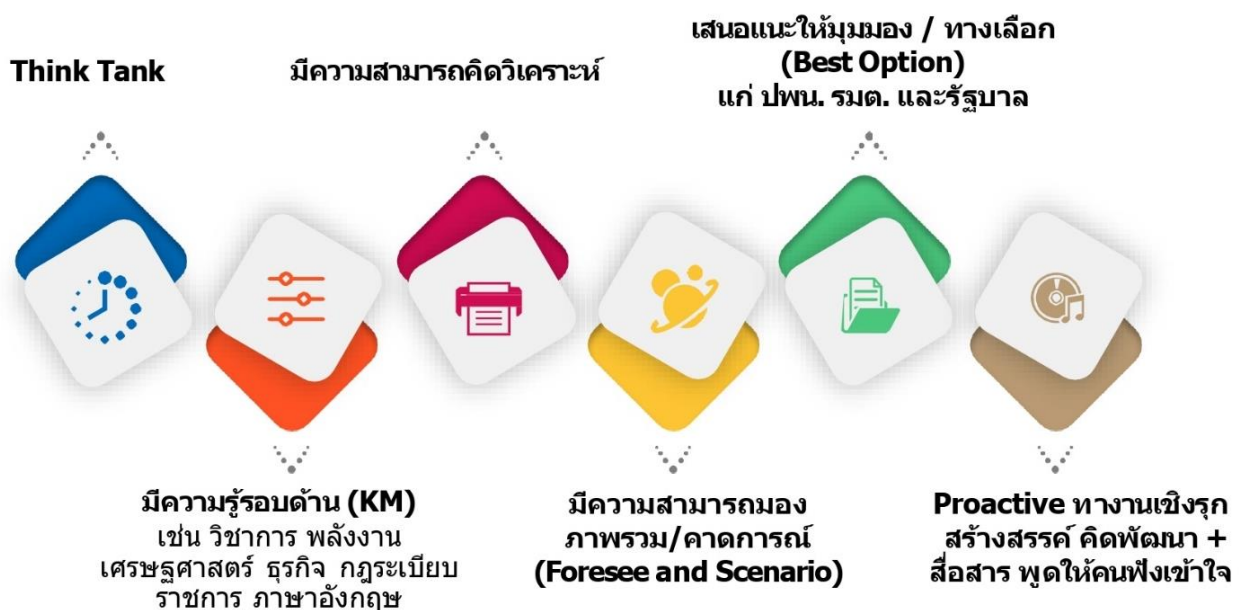
ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ “ มุ่งความเป็นเลิศ (Excellence) ก่อเกิดเครือข่าย (Partnership) เป้าหมายส่วนรวม (Public Interest) ร่วมใจหนึ่งเดียว (Ownership) ”

2.5 นโยบายการบริหารงาน

นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (ผอ.สนพ.) ได้มอบนโยบายและแนวทางการทำงาน สนพ. ให้กับผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้ากลุ่ม เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดไปสู่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. และได้มอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการทำงานให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติ เพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของ สนพ. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ เป็นหน่วยงาน Think Tank ของกระทรวงพลังงานที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้รอบด้าน 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 โดยการสื่อสารสร้างความเข้าใจช่วยเหลือกัน เรียนรู้และเติบโต และ Care ในการส่งเสริมคนดี คนเก่ง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป้าหมาย The GREAT EPPO แสดงดังภาพ

สิ่งที่คาดหวัง Ideal/Role Model



เป้าหมาย GREAT EPPO

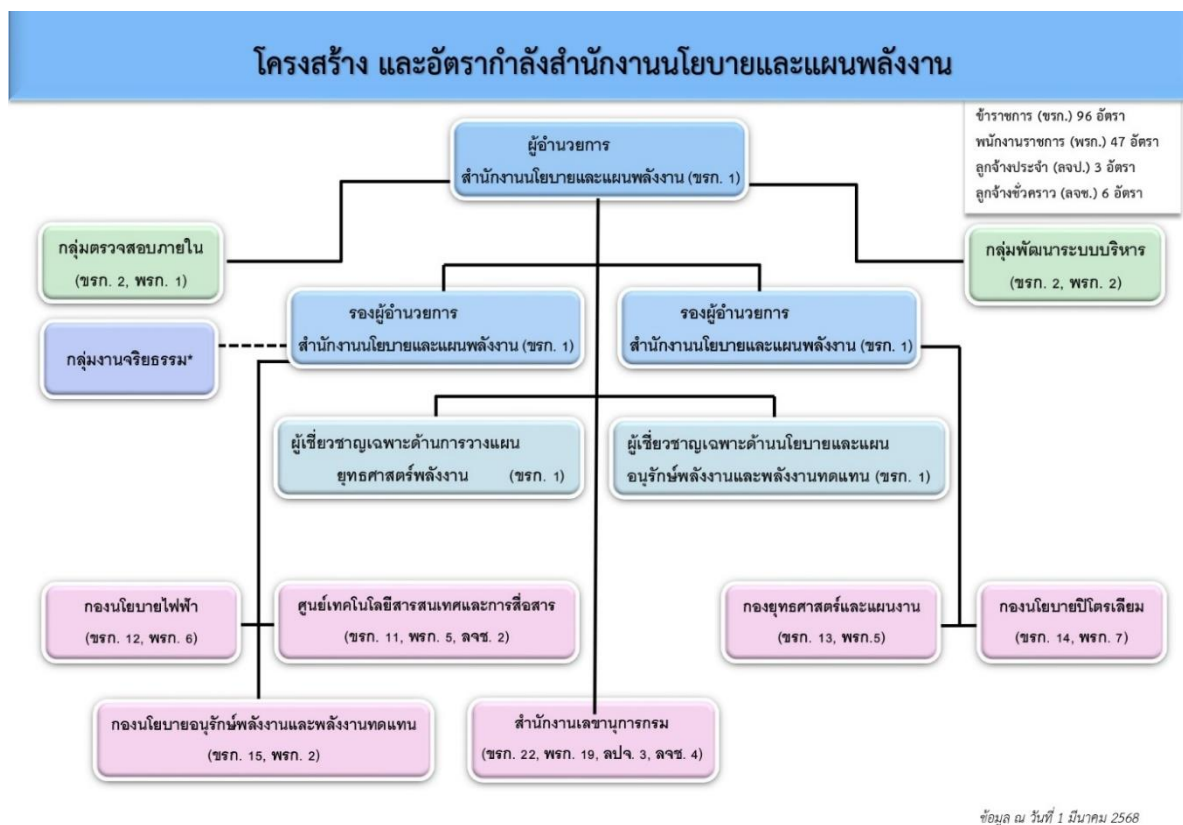


ภาพที่ 1 แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขานุการกรม 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. ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย รวมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 96 อัตรา รวมทั้งสิ้น 152 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งกลุ่มจริยธรรมโดยให้ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. โดยสรุปโครงสร้างองค์กร ดังนี้



หมายเหตุ : * จัดตั้งตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ของ สำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มงานจริยธรรม มีคำสั่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่กลุ่มงานจริยธรรม อีกหน้าที่หนึ่ง

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	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	-

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
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	-
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	51	4
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	36	4
	- นักทรัพยากรบุคคล	2	-
	- นักจัดการงานทั่วไป	6	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-
	- นิติกร	1	-
4. ทั่วไป	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)			
(กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม)	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

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	50-54=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

หน่วย : จำนวน (ราย/ปี/จำนวน)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 2	45-49=2	เอก/ ใน ปท.=1 โท/ ตปท.=1	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - MASTER OF SCIENCE
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	40-44=1 45-49=2 50-54=2 ≥55=1	โท/ ตปท.=1 โท/ ใน ปท.=5	- MASTER OF SCIENCE - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - สถิติศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ*/เชี่ยวชาญ				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 58 อัตรา)	ช 20 ญ 38	≤24=1 25-29=3 30-34=9 35-39=14 40-44=17 45-49=11 50-54=1 ≥55=2	เอก/ ตปท.=2* เอก/ ใน ปท.=8* โท/ ตปท.=1 โท/ ใน ปท.=42* ตรี/ ใน ปท.=9	- DOCTOR OF PHILOSOPHY - วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต - ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต - MASTER OF SCIENCE - เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต - เศรษฐศาสตรบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต - ศิลปศาสตรบัณฑิต
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	35-39=1 45-49=2	โท/ ใน ปท.=2 ตรี/ ใน ปท.=1	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต - ศิลปศาสตรบัณฑิต

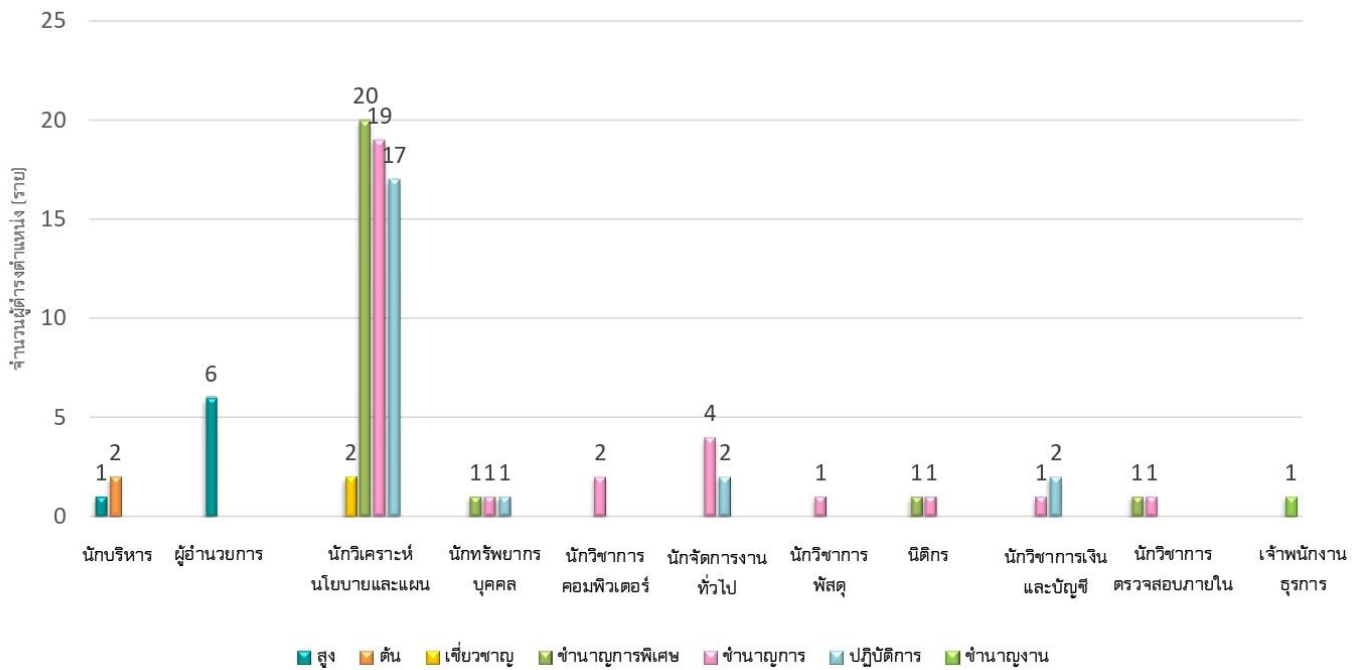
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ญ 6	25-29=1	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
			30-34=1	ตรี/ ใน ปท.=4	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
			35-39=1		- วิทยาศาสตร์บัณฑิต
			50-54=1		
			>=55=2		
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	30-34=1	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
			40-44=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
			>=55=1		
	- 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	- วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
	- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	30-34=1	โท/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรมหาบัณฑิต
			45-49=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	35-39=1	โท/ ใน ปท.=1	- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
			50-54=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- บัญชีบัณฑิต
4. ทัวไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	>=55=1	ปวช. =1	- พณิชยการ (การบัญชี)

หมายเหตุ : * ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

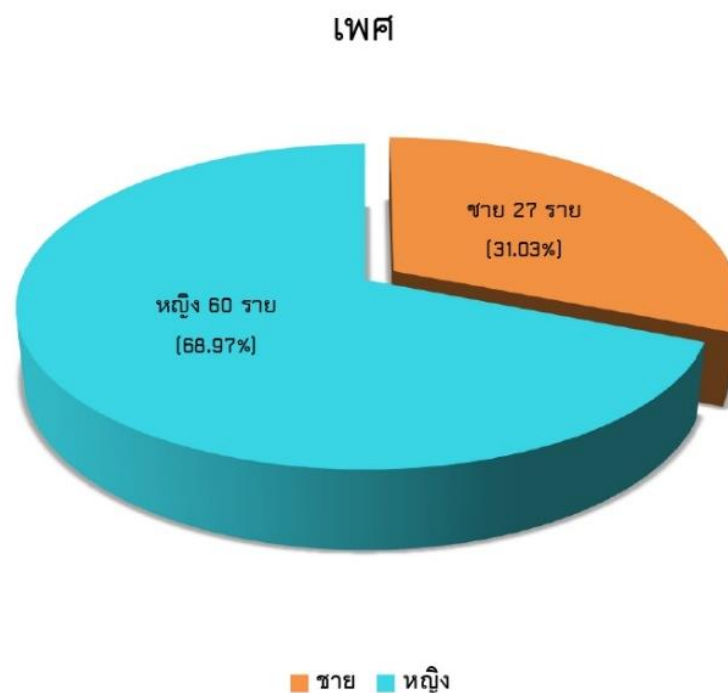
ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 20 ราย รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 19 ราย และระดับปฏิบัติการ จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.99, 21.84 และ 19.54 ตามลำดับ

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง



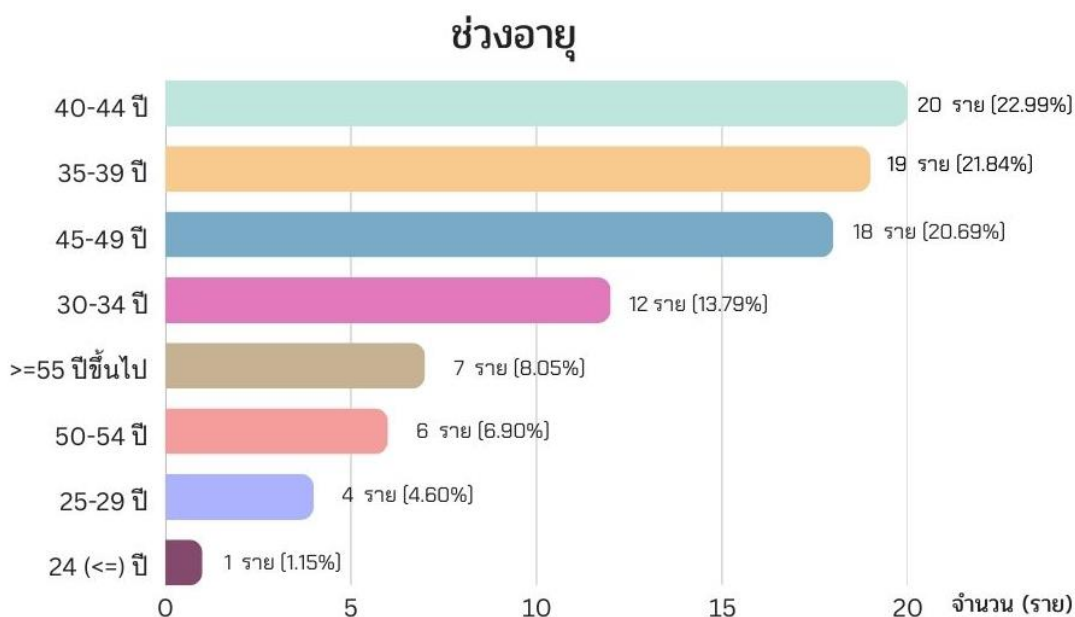
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

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



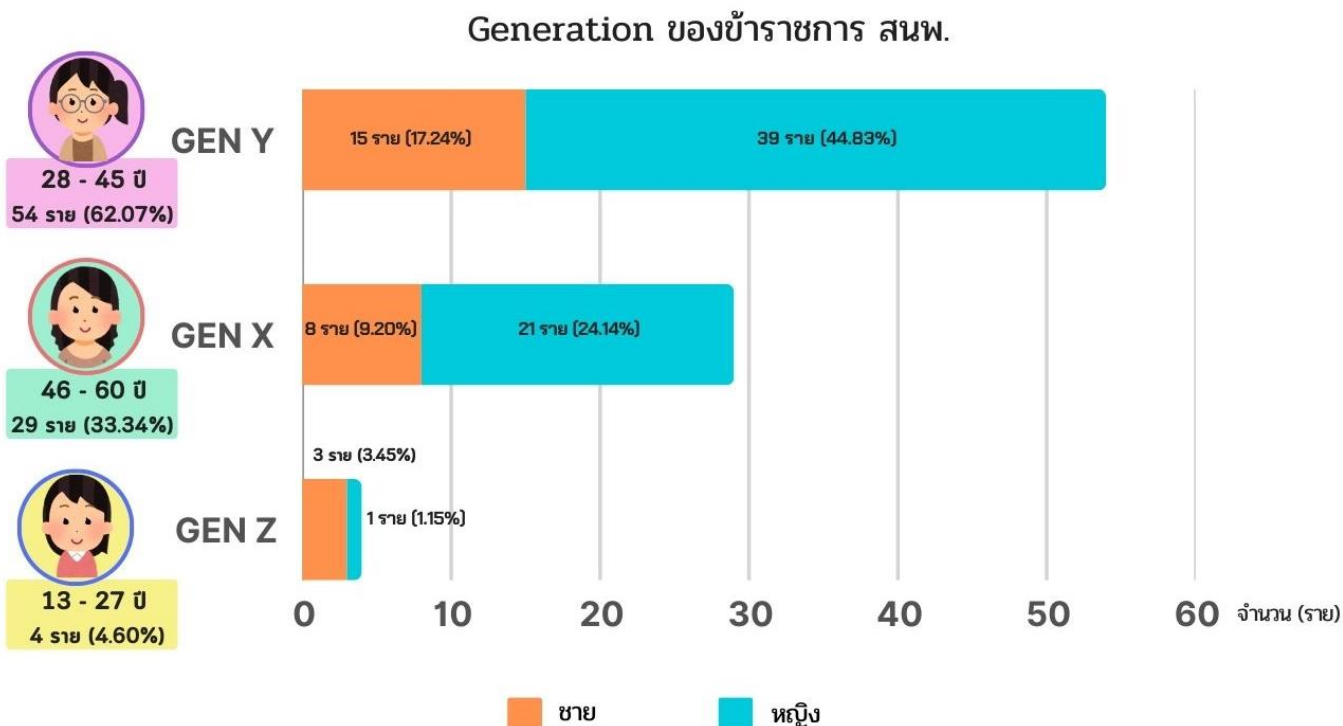
ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

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



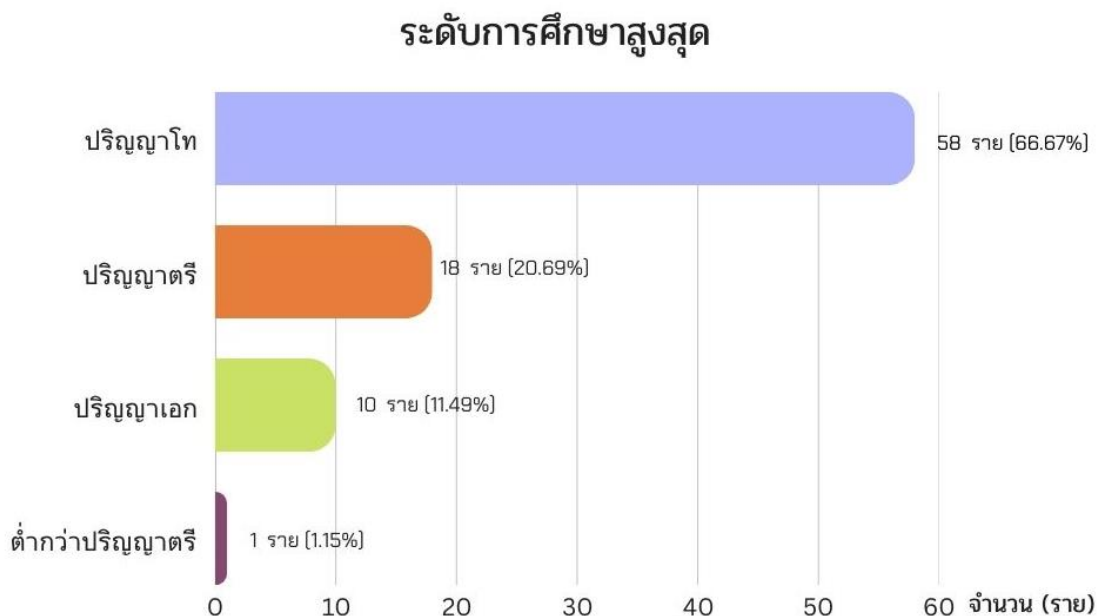
ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

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



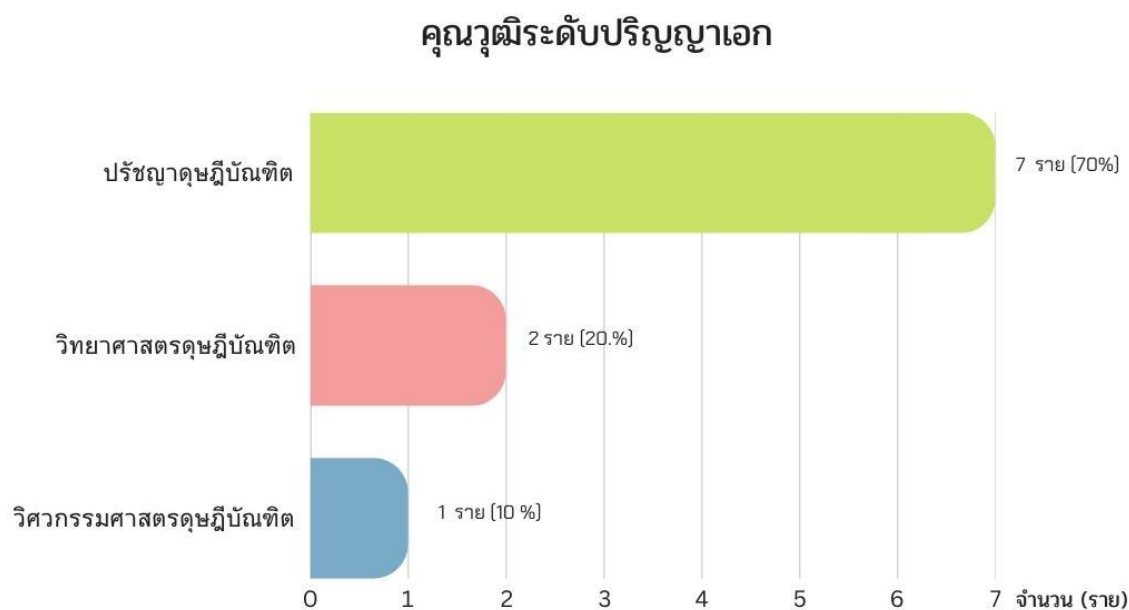
ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.

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



ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

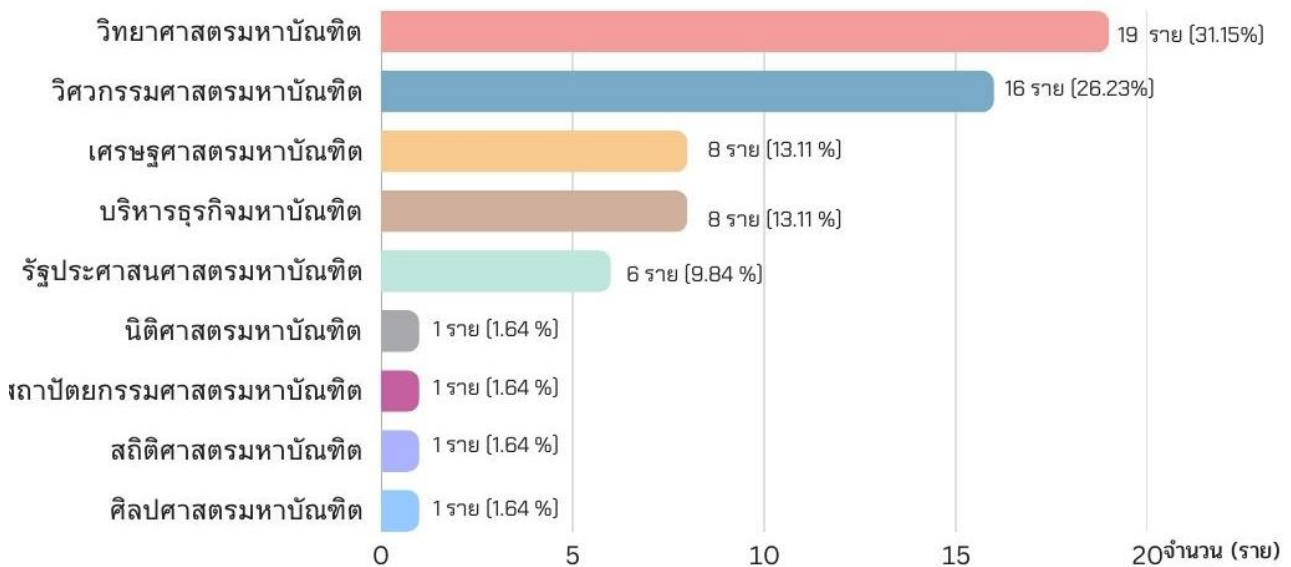
ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 7 ราย รองลงมา วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต จำนวน 2 ราย และวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 70, 20 และ 10 ตามลำดับ



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

คุณวุฒิระดับปริญญาโท

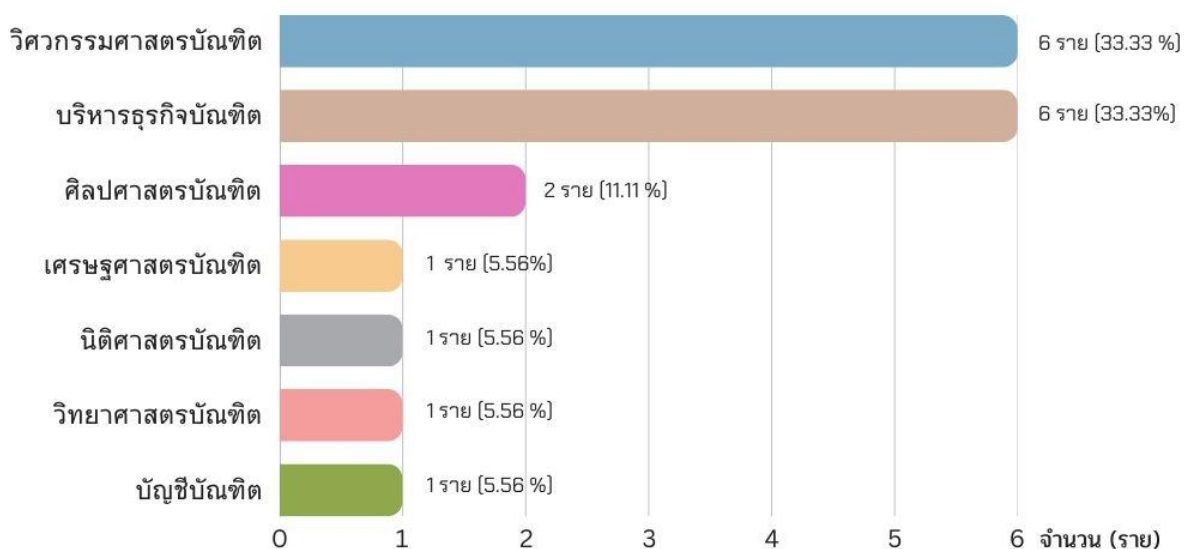


* ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

ภาพที่ 9 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท

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

คุณวุฒิระดับปริญญาตรี



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 2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็น และเคยเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	2* 1*	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/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/ แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

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

การบริหารและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ สนพ. ขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของแผนระดับต่าง ๆ ภายใต้บริบทของประเทศไทย และสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สรุปดังนี้

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
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 ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570)	เป้าหมาย เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ (Agile Government) เป้าหมายที่ 2 ให้บริการที่ตอบสนองประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำ ในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government) เป้าหมายที่ 4 โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม (Open Government and Trust)
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง 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)
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สำนักงาน ก.พ.	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มี ธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
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 และพัฒนา องค์กร
แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยน ผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับ บริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)
แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2568 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้าน พลังงาน (EPPO Excellence)

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

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

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการแบ่งปันความคิดในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุน ให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อพัฒนาการทำงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้น ให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/ กิจกรรม ที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือ มาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/ แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐาน เดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

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

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสมให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD plan) ที่เชื่อมโยงกับแผน บริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนด แนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรรัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนา ทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำ ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาท ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาของส่วนราชการ

(Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ ระดับตำแหน่งการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา 2) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเอง เป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะ ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อน การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ 3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

การขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการ พัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์นำไปใช้ 2) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ การพัฒนามีความต่อเนื่องพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ 3) การติดตามและประเมินผล การพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อ ยอด การพัฒนาต่อไป

ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ด้วยภารกิจของ สนพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงาน ในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลเชิงลึกให้ครอบคลุมทุกด้าน รวมถึงการต้องมีการวิเคราะห์ความซับซ้อน ของปัญหาด้านพลังงานมากขึ้น ทั้งในส่วนภารกิจหลักและภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ที่มีผลต่อการดำเนินนโยบายและแผนด้านพลังงาน และกระทรวงพลังงาน ได้กำหนดกรอบแผนพลังงานชาติ (National Energy Plan) ที่มีเป้าหมายมุ่งสู่พลังงาน สะอาด ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ภายในปี 2580 ด้วยนโยบาย 4D กับ 1E เพื่อเตรียมการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนี้

D - Digitalization การไปสู่ดิจิทัลที่ทันสมัย เริ่มต้นจากโครงสร้างพื้นฐาน คือ สนับสนุนการยกระดับโครงข่ายไฟฟ้าให้เป็นสมรรถกฤต สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีกักเก็บพลังงาน (Energy Storage) เพื่อสร้างเสถียรภาพให้กับระบบไฟฟ้าในชุมชนและโรงไฟฟ้าขนาดเล็ก และการพร้อมผลักดันประเทศไทยก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการค้าพลังงานอาเซียน

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

E - Electrification การขยายระบบโครงข่ายรถไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้นยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle หรือ EV)

D - Decentralization การสนับสนุนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าผ่านระบบสายส่ง และนอกระบบสายส่ง เพื่อให้เกิดการซื้อขายไฟฟ้าระหว่างกันแบบ P2P การสนับสนุนการจัดตั้งโรงไฟฟ้าชุมชนและการสร้างความสมดุลของพื้นที่ไฟฟ้าในทุกภูมิภาค รวมถึงการสำรวจและจัดทำแผนที่เครือข่ายพลังงานทั่วประเทศให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงโรงไฟฟ้าระดับชุมชนทั่วประเทศ

D - De Regulation การเปิด Sandbox เพื่อให้เกิดการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านพลังงาน การส่งเสริมให้เกิด Start Up การแก้ไขกฎเกณฑ์ในการนำเงินจากกองทุนส่งเสริมอนุรักษ์พลังงานมาใช้สนับสนุนธุรกิจชุมชน รวมถึงการผ่อนคลายกฎระเบียบให้พลังงานที่ผลิตจากภาคประชาชนสามารถเข้าสู่กริดได้

ในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เปลี่ยนโลกให้ไร้พรมแดน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การบริการ มีความสะดวก รวดเร็ว และต่อเนื่องในทุกพื้นที่บนโลกแม้นในพื้นที่ห่างไกล เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนจึงทำให้มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และได้มีการขับเคลื่อนประเทศให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชนตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญโดยยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีระบบการทำงานและข้อมูลเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานอย่างมั่นคงปลอดภัย และเป็นการเพิ่มช่องทางให้กับประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ การติดต่อเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบการดำเนินการภาครัฐ และขอรับบริการจากภาครัฐได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ประชาชนยังสามารถเข้าถึงการบริหารงานขององค์กร อาทิ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกิจ/ประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำไปเป็นประกอบการกำหนดนโยบายในการบริหารงานหรือทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร/ประเทศ รัฐบาลจึงมีต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของรัฐบาลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น สนพ. จึงต้องปรับบริบทการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ และประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น การวางแผนพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ระดับต่างๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ความต้องการของประชาชน เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ภายใต้ข้อจำกัดของกรอบอัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณในการดำเนินการ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 95 อัตรา และสนพ. ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก 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 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 58 ราย ระดับปริญญาเอก จำนวน 10 ราย ข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ ความรู้ด้านพลังงาน ด้านกฎหมาย ด้านภาษาเพื่อให้ความรู้รอบรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน สนพ. มีการบรรจุข้าราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเป็นจำนวนมาก ซึ่งจึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในสายงาน พัฒนาระบบการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และส่งเสริมให้มีความรู้รอบด้าน อาทิ การเขียนหนังสือราชการ ความรู้ด้านพลังงาน รวมถึงระเบียบต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ระเบียบกระทรวงการคลัง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และรู้ถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งทักษะ Softskill เสริมการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสาร และการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุนิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน อาทิ ด้านการเงินการคลัง ด้านพัสดุ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านภาษา รวมถึง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันได้มีการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการกิจของ สนพ. เพื่อให้มีการปฏิบัติงาน/ การวิเคราะห์ การตีความในการขับเคลื่อนงานสนับสนุนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน ตามภารกิจของ สนพ. และสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

ในยุคไร้พรมแดน ทักษะสำคัญที่จะขาดไม่ได้ คือ ทักษะด้านดิจิทัลถือเป็นทักษะสำคัญที่ สนพ. ได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ลดขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ (Work Form Anywhere) ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาด ปัจจุบัน สนพ. ได้มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non - IT) เพื่อให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยเชื่อมโยงการทำงาน และข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การส่งเสริม พัฒนาความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ สนพ. ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมที่ดีงาม และเป็นการพัฒนา ขัดเกลาจิตใจให้บุคลากร สนพ. ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต โดยบุคลากรสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรม/ เข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความถนัดและสนใจ ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานและปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย

นอกจากนี้ สนพ. ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มงาน เกี่ยวกับการจัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความประสงค์ให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รองลงมาจะเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และระเบียบสารบรรณ รวมถึงการพัฒนาทักษะที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน อาทิ เทคนิคการประชุมและการนำเสนอการบริหารงานโครงการ ความรู้ ด้านนโยบาย การวิเคราะห์เศรษฐกิจ ด้านภาษา

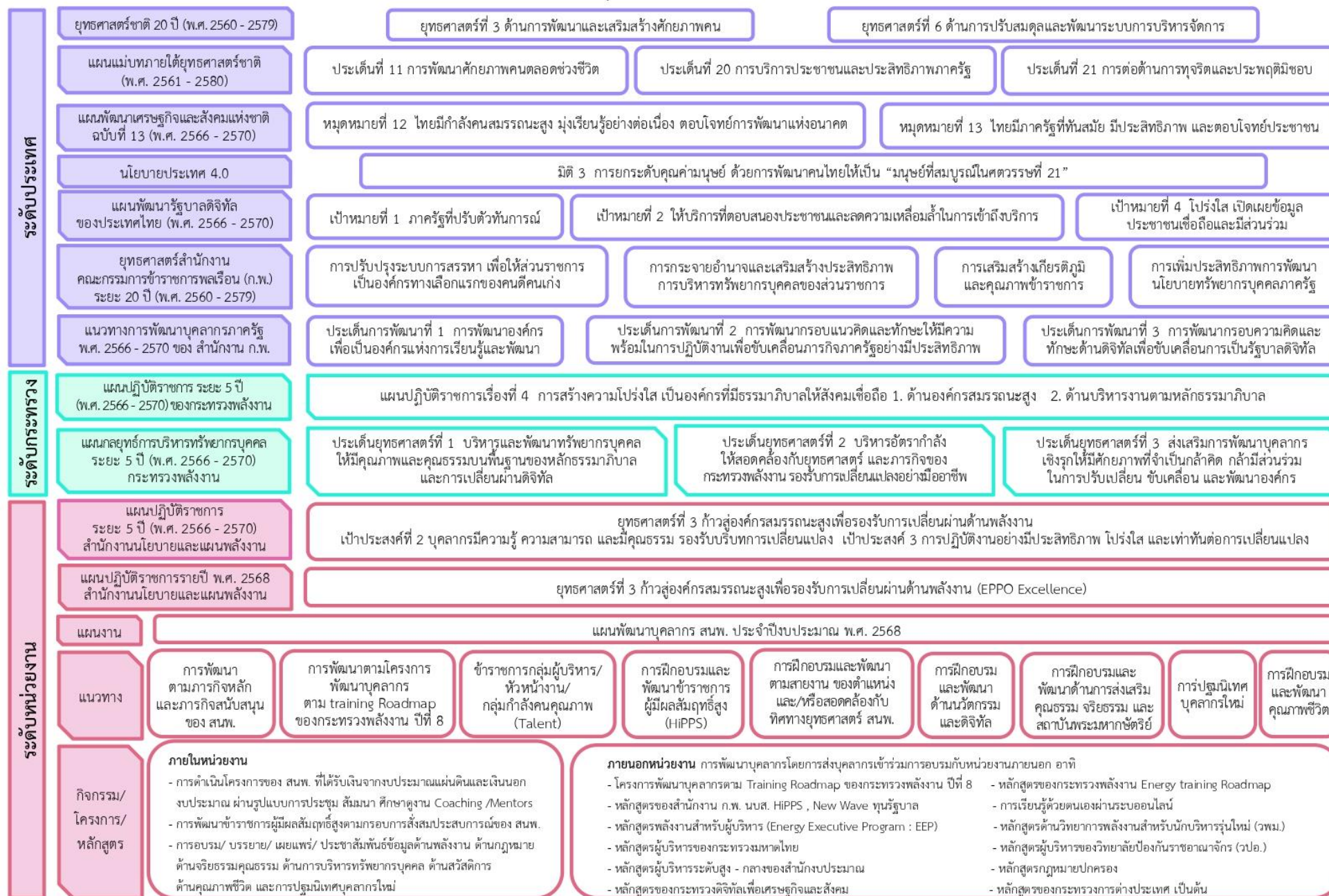
ดังนั้น สนพ. จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านอื่น ๆ สำหรับบุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ในรูปแบบการเรียนรู้ไร้พรมแดน ซึ่งไม่ได้จำกัดเรื่องรูปแบบการเรียนรู้ สถานที่ และเวลา แต่เป็นการเรียนรู้ที่ข้ามขอบเขตเรื่องดังกล่าวไป อาทิ Online Onsite และ Hybrid Learning หรือ Blended Learning เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเรียนได้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรของ สนพ. สามารถบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีกรอบความคิด ทักษะที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ 1. การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. 2. การพัฒนาตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 8 3. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) 4. การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 5. การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. 6. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล 7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ 8. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 9. การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	ภายในหน่วยงาน - การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors - การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของ สนพ. - การอบรม/บรรยาย/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านพลังงาน ด้านดิจิทัล ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม คุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต ภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ - โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 8 - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ - หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP) - หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.) - หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย - หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) - หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง - กลางของสำนักงานงบประมาณ - หลักสูตรกฎหมายปกครอง - หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง ของกรมบังคับคดี - หลักสูตรของกระทรวงการคลัง - หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม - หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ

แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนา บุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
		- หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา - โครงการจิตอาสาพระราชทาน เป็นต้น

แผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน



ภาพที่ 11 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรารอบกําลังข้าราชการ 96 อัตรา มีข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สนพ. อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณมารองรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมและเรียนรู้งานจากการดำเนินโครงการต่างๆ ที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจ สนพ. อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียม กระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4) รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ อาทิ หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานศาลปกครอง

จากภาพที่ 9 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ได้ถ่ายทอดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของรัฐตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ลงมาถึงแผนปฏิบัติราชการของ สนพ. เพื่อมุ่งหวังให้การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดน ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจตามกฎหมาย โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากําลัง ประเภทและตำแหน่ง และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สนพ. ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. โดยรวบรวมข้อมูลตามภารกิจของแต่ละกอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน ที่ดำเนินการขอรับการสนับสนุนจากแหล่งเงินต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของหน่วยงาน มาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. แสดงดังตาราง

ตารางที่ 7 การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ 1. โครงการศึกษาศักยภาพและความเหมาะสมของการนำไฮโดรเจนผสมในระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติในปัจจุบัน 2. โครงการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการรับซื้อการตอบสนองด้านโหลด (Demand Response) 3. โครงการศึกษาการบูรณาการการลงทุนและการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานไฟฟ้า 4. โครงการศึกษานโยบายการส่งเสริมการใช้งานระบบกักเก็บไฟฟ้าในภาคธุรกิจไฟฟ้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน 5. โครงการพัฒนาแนวทางการเชื่อมต่อข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า 6. โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลด้านไฟฟ้าของประเทศไทย เพื่อใช้ในการจัดทำค่าพยากรณ์ความต้องการไฟฟ้าระยะยาว 7. โครงการศึกษาแนวทางการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้าของประเทศไทย ปี 2569 - 2573 8. โครงการศึกษากลไกการซื้อขายไฟฟ้า ในรูปแบบ Peer to Peer (P2P) 9. โครงการพัฒนาความร่วมมือในการกำหนดฉลากอุปกรณ์ไฟฟ้าเพื่อรองรับการสั่งการการตอบสนองด้านโหลด	- บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ. - การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา - การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายพลังงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หน่วยงานเจ้าของโครงการ - กองนโยบายปิโตรเลียม - กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน - กองนโยบายไฟฟ้า - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร - สำนักงานเลขานุการกรม	ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการ การประชุม / สัมมนา / Focus group / ศึกษาดูงาน / Coaching/Mentor

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	10. การทำโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง 11. ทบทวนหลักเกณฑ์การคำนวณราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ 12. นโยบายการจัดหาไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน 13. จัดทำแนวทางการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็น Regional LNG Hub 14. โครงการจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าและการพัฒนาสถานีอัดประจุไฟฟ้าในหน่วยราชการ 15. โครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ 16. โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนในรูปแบบระบบไมโครกริดสำหรับภาคราชการเพื่อมุ่งสู่ Net Zero Emission 17. โครงการศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้เชื้อเพลิงผสมไฮโดรเจนกับก๊าซธรรมชาติสำหรับอุปกรณ์และเครื่องจักรในโรงงานอุตสาหกรรม 18. โครงการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่อระบบโครงข่ายไฟฟ้าของประเทศไทย 19. โครงการจัดทำระบบสารสนเทศสำหรับสืบค้นข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานที่อนุมัติโดย กพข. และ กบง. 20. โครงการพัฒนาระบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพลังงานเพื่อสนับสนุนการวางแผนและการบริหารจัดการด้านพลังงานของประเทศ ระยะที่ 2 21. การพัฒนาและปรับปรุงแบบจำลองการพยากรณ์ความต้องการพลังงานของประเทศ			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	22. การดำเนินงานบริหารจัดการข้อมูลตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) ดังนี้ 1) การจัดทำนโยบายธรรมาภิบาลข้อมูล 2) การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ 3) การจัดทำบัญชีข้อมูลภาครัฐ (Data Catalog) ระดับหน่วยงานของ สนพ. 23. สัมมนาเรื่องการบริหารการประชุมคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 24. โครงการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการส่งเสริมการแข่งขันในธุรกิจปิโตรเลียม (ด้านน้ำมัน/LPG ด้านก๊าซธรรมชาติ ด้านเชื้อเพลิงชีวภาพ) 25. โครงการสัมมนาให้ความรู้ เรื่อง การดำเนินการตอบสนองด้านโหลดและแนวทางการเตรียมความพร้อมและส่งเสริมการสั่งการการตอบสนองด้านโหลดแบบอัตโนมัติ (Auto-DR) 26. โครงการนวัตกรรมนักกฎหมายเพื่อพัฒนากฎหมายด้านพลังงาน 27. การศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีพลังงานหมุนเวียนและหมู่บ้านต้นแบบด้านสมาร์ทกริด ณ จังหวัดเชียงใหม่ 28. การศึกษาดูงาน “เทคโนโลยีการบริหารจัดการพลังงานหมุนเวียนและธุรกิจระบบกักเก็บพลังงานแบบแบตเตอรี่” ณ สาธารณรัฐเกาหลี			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	โครงการต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 1. โครงการศึกษาหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างราคาก๊าซธรรมชาติจากอ่าวไทยที่เข้าและออกจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติ 2. โครงการบริหารข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ปี 2567 โดยสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน			

ตารางที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 8

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากร ตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 8	1. หลักสูตร "Young Energy Program" (YP)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ปฏิบัติงาน	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้ การประชุม/สัมมนา การฝึกอบรม/ จัดกิจกรรม
	2. หลักสูตร "Energy Professional" (EP)	ข้าราชการระดับชำนาญการ/ ชำนาญงาน		
	3. หลักสูตร "Managerial Energy Management" (MEM)	ข้าราชการระดับชำนาญการ, ชำนาญงาน		

ตารางที่ 9 ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)

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

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) (ต่อ)	9. หลักสูตรเสนาธิการ		สถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ วิทยาลัย เสนาธิการทหาร	
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร		มูลนิธิวิจัยและ พัฒนากระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง	
	11. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร		สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)	
	12. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตร ILC - หลักสูตร OCC - หลักสูตร AOCC		สถาบันการ ต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ	
	13. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง		สถาบันจิตวิทยา ความมั่นคง	
	14. หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง - กลาง (นงส./นงก.)		สำนักงานประมาณ	
	15. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		กรมบัญชีกลาง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) (ต่อ)	16. หลักสูตรการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านพลังงานและการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ		มูลนิธิพลังงาน สะอาดเพื่อ ประชาชน และ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา	

ตารางที่ 10 การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

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

ตารางที่ 11 การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	1. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนโยบายพลังงาน	บุคลากร สนพ. และในสังกัดกระทรวงพลังงาน (พน.)	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/การยกตัวอย่างจากประสบการณ์/ การฝึกปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้จากกรณีศึกษาและวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ การศึกษาดูงาน/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน
	2. โครงการ EPPO English Language Training Course 2025	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	3. โครงการฝึกอบรมวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	4. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนพลังงาน	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (นต., อส.)	
	5. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	6. โครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการพลังงานและการบริหารงานภาครัฐ ณ ประเทศสิงคโปร์	ข้าราชการ สนพ.	สนพ. ลก. (บค., นต.)	
	7. การเข้ารับฟังการชี้แจงและให้คำแนะนำการลาและลงเวลาปฏิบัติราชการในระบบ DPIS 6	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	8. หลักสูตรการพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน	บุคลากรในสังกัด พน.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	9. หลักสูตรฝึกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์	บุคลากรในสังกัด พน.	สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	10. หลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Certified Management Consultant - Fundamental : CMC)	บุคลากรในสังกัด พน.	สำนักงาน ก.พ.ร.	
	11. หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับทางปกครอง	ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กรมบังคับคดี	
	12. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม. 77)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลกระทบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	13. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	14. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	
	15. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	16. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการพัสดุ แนวใหม่	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	17. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e - CPP)	บุคลากรในสังกัด พน.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	18. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานสถิติ แห่งชาติ	
	19. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์	บุคลากร สนพ. และในสังกัด พน.	ศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	
	20. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ	ข้าราชการหรือพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชี	กรมบัญชีกลาง	
	21. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/สมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และ/หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการตรวจสอบภายใน ของ สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	22. โครงการฝึกอบรมทักษะการคิดวิเคราะห์	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	23. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ**	บุคลากร สนพ.		
	24. โครงการ Law ขอเล่า	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (นต.)	
	25. โครงการ HR มาบอก	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	
	26. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนา ระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ*	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	27. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 12 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนา พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล	1. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการ และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ	พนักงานราชการ มีอายุราชการ ไม่เกิน 4 ปี และข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ สังกัด พน.	สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา
	2. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการ และข้าราชการระดับชำนาญงาน/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	พนักงานราชการ มีอายุราชการ 4 ปีขึ้นไป และข้าราชการ ระดับ ชำนาญงาน/ ชำนาญการ อาวุโส และชำนาญการพิเศษ สังกัด พน.	สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม
	3. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ 1) หลักสูตรอบรมการสร้างตระหนักรู้และการรักษาความ มั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ทางด้าน OT Security (Operational Security) 2) หลักสูตรอบรมเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านไซเบอร์ และภาคปฏิบัติในรูปแบบการแข่งขันทักษะไซเบอร์ด้านการป้องกัน การโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Defensive and Offensive Security Workshop) 3) หลักสูตรอบรมการบริหารจัดการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Risk Management) และภาคปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ Cyber Attack เพื่อซ้อมรับมือกับการโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Cyber Exercise)	บุคลากรในสังกัด พน.	สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	4. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น 1) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ อาทิ - งานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) เช่น การบริหารจัดการข้อมูล โดยใช้โปรแกรม CKAN - งานวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineering) - งานวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เช่น การใช้โปรแกรม Tableau/ Power BI /Google Data Studio มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น - งานออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture) - และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล อาทิ - การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Data Visualization) - การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling) - การใช้ Adobe เพื่อสร้างสรรค์งานออกแบบอย่างมืออาชีพ - การนำ AI / Chat GPT มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน - และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	5. หลักสูตร Energy Statistics Course	เจ้าหน้าที่ ศท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	สำนักงาน IEA สาธารณรัฐฝรั่งเศส	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	6. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 13 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบัน พระมหากษัตริย์	1. โครงการฝึกอบรมด้านการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	2. โครงการจิตอาสาพระราชทาน		หน่วยราชการ ในพระองค์ 904	การบรรยายให้ ความรู้/ กิจกรรม
	3. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันกับ มาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.		สนพ. ลก. (นต., อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง		สนพ. ลก. (อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้
	5. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธีสำคัญของสถาบันหลัก ของประเทศ ได้แก่ ขาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		สนพ. ลก. (อส.)	

ตารางที่ 14 การปฏิรูปเทศบาลใหม่

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การปฏิรูปเทศบาลใหม่	1. หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ	ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน	สป.พ.	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา และวิดีโอตัวอย่าง/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม การปฏิรูป/ จัดกิจกรรม
	2. โครงการปฏิรูปเทศบาลใหม่ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการที่โอนเข้ามารับราชการในสังกัด สนพ และบุคลากรประเภทอื่นที่มาเริ่มปฏิบัติงานที่ สนพ.	สนพ.	

ตารางที่ 15 การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. การฝึกอบรม ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บพ.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ ความรู้/การฝึกปฏิบัติ
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก
	3. โครงการอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ สำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	ข้าราชการ สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา และวิดีโอตัวอย่าง/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ความรู้

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนา คุณภาพชีวิต	4. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของ สนพ.	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	5. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีนป้องกันโรค		สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	6. งานสวัสดิการของ สนพ.		สนพ. ลก. (อส.)	การประชุม/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล

ตารางที่ 16 สรุปตารางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
การพัฒนาตาม ภารกิจหลักและ ภารกิจสนับสนุน ของ สนพ.	โครงการที่ สนพ. ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ****	-												
โครงการพัฒนา บุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวง พลังงาน ปีที่ 8	1. หลักสูตร "Young Energy Program" (YP)*	-												
	2. หลักสูตร "Energy Professional" (EP)*	-												
	3. หลักสูตร "Managerial Energy Management" (MEM)*	-												
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent)	1. หลักสูตรของกระทรวงพลังงาน อาทิ - หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันในประเทศ)* - หลักสูตร "Executive Energy Management" (EEM)* - หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารกระทรวง พลังงาน *	-												

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	- หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร*													
	2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการ พลังงาน (วพน.)*	-												
	3. หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับ นักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)*	-												
	4. หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร* (Executive Energy Program : EEP)	-												
	5. หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. อาทิตี นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล **	-												
	6. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อาทิตี หลักสูตรนักปกครอง (นปส.)*	-												
	7. หลักสูตรผู้บริหารของวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร (วปอ.)	-												
	8. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)	-												
	9. หลักสูตรเสนาธิการ*	-												
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร*	-												

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	11. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร*	-												
	12. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ													
	- หลักสูตร ILC*	-												
	- หลักสูตร OCC*	-												
	- หลักสูตร AOCC*	-												
	13. หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง*	-												
	14. หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณ ระดับสูง - กลาง (นงส./นงก.)*	-												
	15. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง (บงส.)*	-												
16. หลักสูตรการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่าน พลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ**	-													
การฝึกอบรม และพัฒนา ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)**	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ												

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
การฝึกอบรม และพัฒนา ตามสายงาน ของตำแหน่ง และ/หรือ สอดคล้องกับ ทิศทาง ยุทธศาสตร์ สนพ.	1. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนโยบาย พลังงาน	410,850.00									←	→		
	2. โครงการ EPPO English Language Training Course 2025	495,500.00									←	→		
	3. โครงการฝึกอบรมวินัยและการรักษาวินัย สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	34,140.00								←	→			
	4. โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและ ยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานในการ ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน พลังงาน	744,520.00	←											→
	5. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน	137,000.00									←	→		
	6. โครงการศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการ พลังงานและการบริหารงานภาครัฐ ณ ประเทศสิงคโปร์	580,225.00									←	→		

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	7. การเข้ารับฟังการชี้แจงและให้คำแนะนำ การลาและลงเวลาปฏิบัติราชการในระบบ DPIS 6	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ				↔								
	8. หลักสูตรการพัฒนา HR มืออาชีพของ กระทรวงพลังงาน*	-	←											→
	9. หลักสูตรฝึกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์*	-	←											→
	10. หลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ ที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงาน ภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Certified Management Consultant - Fundamental : CMC)*	-					←			→				
	11. หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับ ทางปกครอง*	-	←											→
	12. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมาย (ม. 77)*	-					←			→				
	13. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ละเมิดของเจ้าหน้าที่*	-	←											→

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	14. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ*	-	←											→
	15. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ*	-	←											→
	16. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัสดุแนวใหม่*	-						↔						
	17. หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์ (e - CPP)*	-	←											→
	18. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติ ประเทศไทย ระดับพื้นฐาน**	-	←											→
	19. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์*	-						↔						
	20. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน การเงินการคลังภาครัฐ*	-	←											→
	21. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบ ภายในการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงาน	40,000.00	←											→

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น*													
	22. โครงการฝึกอบรมทักษะการคิดวิเคราะห์	34,140.00									←			→
	23. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ**	-	←											→
	24. โครงการ Law ขอล่า	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	←											→
	25. โครงการ HR มาบอก	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	←											→
	26. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนาระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ*	-	←											→

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	27. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์**	-												
การฝึกอบรม และพัฒนา ด้านนวัตกรรม และดิจิทัล	1. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ พนักงานราชการและข้าราชการระดับ ปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ*	-												
	2. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ พนักงานราชการและข้าราชการระดับ ชำนาญงาน/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*	-												
	3. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการรักษา ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์* 1) หลักสูตรอบรมการสร้างตระหนักรู้ และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ทางด้าน OT Security (Operational Security) 2) หลักสูตรอบรมเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงานด้านไซเบอร์และภาคปฏิบัติใน รูปแบบการแข่งขันทักษะไซเบอร์ด้านการ ป้องกันการโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Defensive and Offensive Security Workshop) 3) หลักสูตรอบรมการบริหารจัดการรับมือภัย คุกคามทางไซเบอร์ (Risk Management)	-												

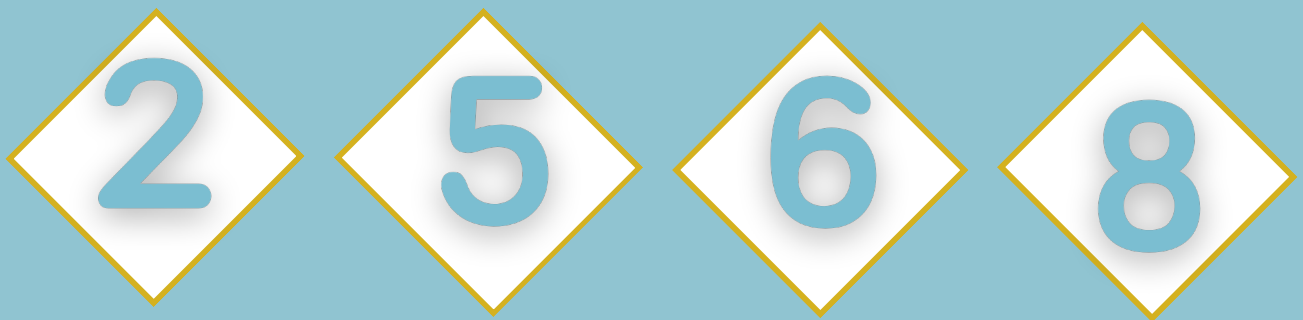
แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	และภาคปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ Cyber Attack เพื่อซ้อมรับมือกับการโจมตีไซเบอร์ด้านพลังงาน (Cyber Exercise)													
	4. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ* อาทิ 1) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ อาทิ - งานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) เช่น การบริหารจัดการข้อมูล โดยใช้โปรแกรม CKAN - งานวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineering) - งานวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เช่น การใช้โปรแกรม Tableau/ Power BI /Google Data Studio มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น - งานออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture) - และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล อาทิ	149,700.00												

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Data Visualization) - การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling) - การใช้ Adobe เพื่อสร้างสรรค์งานออกแบบอย่างมืออาชีพ - การนำ AI / Chat GPT มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน - และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง													
	5. หลักสูตร Energy Statistics Course*	-	←											
	6. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์**	-	←											
การฝึกอบรม และพัฒนาด้าน การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ สถาบัน พระมหากษัตริย์	1. โครงการฝึกอบรมด้านการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	22,380.00					↔							
	2. โครงการจิตอาสาพระราชทาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	←											

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	3. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตคอร์รัปชันกับมาตรฐานความโปร่งใส ของ สनพ.	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ												
	4. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาค ระหว่างชายหญิง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ												
	5. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธี สำคัญของสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ												
การปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	1. หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ*	-												
	2. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	12,000.00												
การฝึกอบรม และพัฒนา คุณภาพชีวิต	1. การฝึกอบรม ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อม หนีไฟ	22,000.00												
	2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	30,000.00												
	3. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของ สนพ.	40,000.00												
	4. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีน ป้องกันโรค	40,000.00												

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)											
			ต.ค. 67	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68	ก.ค. 68	ส.ค. 68	ก.ย. 68
	5. โครงการอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568	34,140.00												
	6. งานสวัสดิการของ สนพ.***	-												

- หมายเหตุ :
- * หมายถึง โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่อยู่ภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากกองทุนเงินอุดหนุนสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน โดยบางโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ไม่สามารถระบุงบประมาณได้ เนื่องจากเป็นโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่กระทรวงพลังงานและสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เป็นผู้รับผิดชอบ และ สนพ. ส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมตามโควตาที่ได้รับจัดสรร
 - ** หมายถึง โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่ สนพ. ส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานราชการ องค์กร หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา และมูลนิธิต่าง ๆ
 - *** หมายถึง งบประมาณดำเนินการเป็นไปตามแผนสวัสดิการ
 - **** หมายถึง โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4) เพื่อดำเนินโครงการตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน