



# แผนพัฒนาบุคลากร

ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขานุการกรม  
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

## สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของ สนพ.	2
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์	3
ค่านิยม และนโยบายการบริหารงาน	4
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	5
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	15
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่าง ๆ ต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	15
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.	15
ตารางที่ 6	สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	23
ตารางที่ 7	การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.	27
ตารางที่ 8	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9	32
ตารางที่ 9	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	33
ตารางที่ 10	การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	35
ตารางที่ 11	การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับ ทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	36
ตารางที่ 12	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	40
ตารางที่ 13	การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์	44
ตารางที่ 14	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	45
ตารางที่ 15	การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	46
ตารางที่ 16	สรุปตารางแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ของ สนพ.	48

## สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.	4
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

## คำนำ

ด้วยภาคพลังงานของโลกกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงของการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition) ไปสู่การใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึง การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) และโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานในทุกภาคส่วน ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิต ของประชาชนและรูปแบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนไป รวมทั้งการขับเคลื่อนภาครัฐ สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเป็นฐานในการบริหารจัดการ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ในการกำหนดทิศทาง และเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศภายใต้บริบทดังกล่าว การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นปัจจัยสำคัญ ในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเชิงวิชาชีพ ทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงนโยบาย ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความท้าทายที่เพิ่มขึ้น

ผู้บริหาร สนพ. ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการวางแผน การบริหารจัดการ และการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงนโยบาย การคิดเชิงนวัตกรรม การทำงานเชิงบูรณาการ รวมทั้งการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำรงชีวิต

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ได้ศึกษา วิเคราะห์ บูรณาการข้อมูล จากปัจจัยภายในและภายนอกอย่างรอบด้าน อาทิ ภารกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ตลอดจนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงพลังงานและ สนพ. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถรองรับภารกิจและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

บทนำ

**หลักการและเหตุผล**

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจสำคัญในการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะ การกำหนดนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรมด้านพลังงาน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงานที่สำคัญ อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการ สนับสนุนการ กำหนดทิศทางการบริหารจัดการพลังงานของประเทศให้มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รวมทั้งนโยบายและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคงทางพลังงานและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจุบันบริบทด้านพลังงานของโลกและของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ แนวโน้มการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition) การพัฒนาพลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียน ตลอดจนเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ซึ่งล้วนส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาพลังงาน ของประเทศในระยะยาว ขณะเดียวกัน การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ การวิเคราะห์เชิงนโยบาย และการสนับสนุน การตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ ทำให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถใช้ข้อมูลและ เทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนนโยบายแบบ Data-driven Policy และสนับสนุนการพัฒนาสู่รัฐบาลดิจิทัล ภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 โดยมุ่งยกระดับกำลังคนภาครัฐให้เป็นกำลังคนสมรรถนะสูง (High Performance Workforce) ที่มีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ ทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงนโยบาย การสร้างนวัตกรรม และการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำ ในทุกระดับ และการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ดังนั้น สนพ. จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงการ หลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนาที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการผู้มีประสบการณ์ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงนโยบาย การประยุกต์ใช้ AI for Policy Analysis การพัฒนาความรู้ด้าน Energy Transition และนวัตกรรมพลังงาน รวมทั้งการส่งเสริมวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ. ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของประเทศได้อย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สนพ. ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาองค์กร
3. เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

## ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางขององค์กร สามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ รวมทั้งร่วมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

### 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 สทพ.

### 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 เกิดเป็นวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป 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 ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ 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



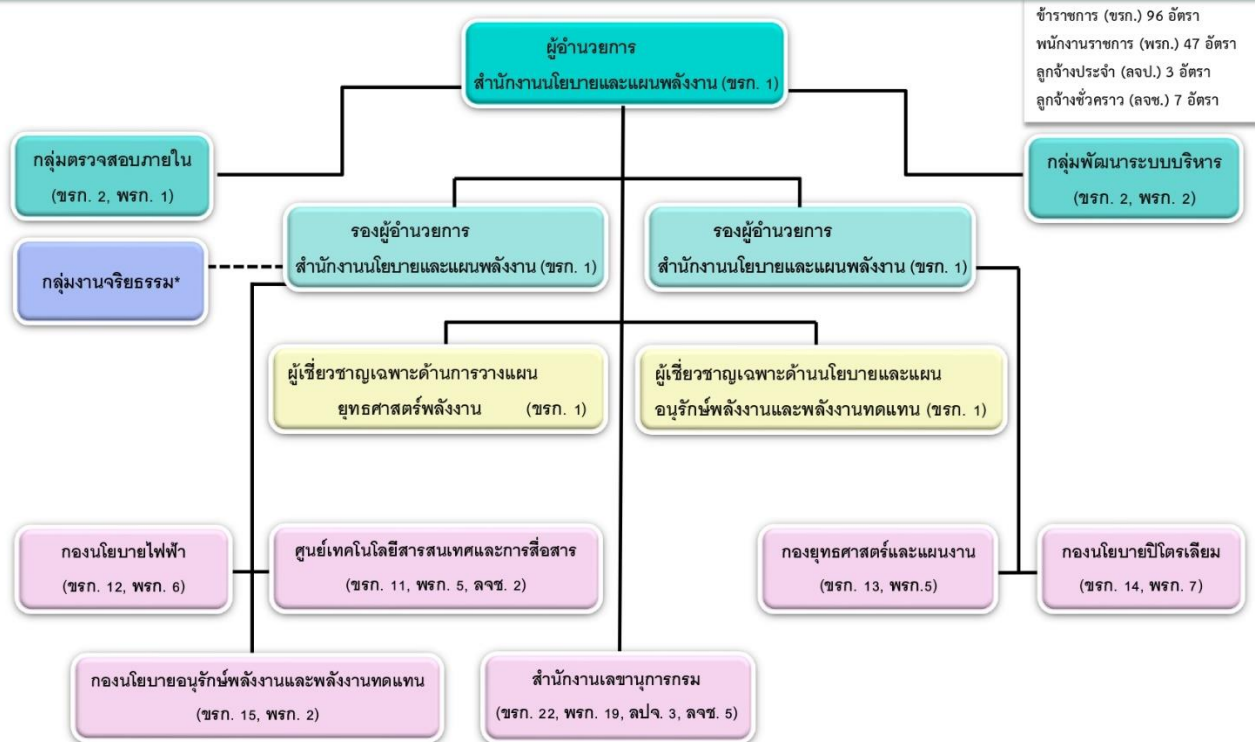
ภาพที่ 1 แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.

## 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 7 อัตรา รวม 152 อัตรา และ สนพ. ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย รวมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 96 อัตรา รวมทั้งสิ้น 153 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งกลุ่มจริยธรรมโดยให้ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. โดยสรุปโครงสร้างองค์กร ดังนี้

## โครงสร้าง และอัตรากำลังสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน



ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569

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 96 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 90 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569) 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	24	2
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	22	1
	- นักทรัพยากรบุคคล	1	-
	- นักวิชาการเงินและบัญชี	-	1
- นิติกร	1	-	
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	2	-	
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	-	
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	52	4	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	37	4	
- นักทรัพยากรบุคคล	2	-	
- นักจัดการงานทั่วไป	6	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี	3	-	
- นักวิชาการพัสดุ	1	-	
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-	
- นิติกร	1	-	
4. ทั่วไป	ระดับชำนาญงาน	1	-
	- เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
<b>รวม</b>		<b>90</b>	<b>6</b>

## 2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 6 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569) โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			
	พนักงานขับรถยนต์	1	-
	พนักงานบริการ	1	-
	พนักงานธุรการ	1	-
<b>พนักงานราชการทั่วไป</b>			
กลุ่มงานบริการ (2 อัตรา)	เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน	2	-
กลุ่มงานบริหารทั่วไป (42 อัตรา)	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	26	-
	นักวิชาการเงินและบัญชี	6	-
	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	8	-
	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ	1	-
	นักวิชาการพัสดุ	1	-
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	-
<b>พนักงานราชการพิเศษ</b>			
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ (2 อัตรา)	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านกฎหมาย	1	-
	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงาน	1	-
<b>ลูกจ้างชั่วคราว (7 อัตรา)</b>			
(กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-
(กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	-
	นิติกร	2	-

3.2.2 สรุปภาพรวมข้าราชการของ สนพ.

จากข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personal Information System : DPIS) ของ สนพ. ซึ่งเชื่อมข้อมูลกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ก.พ. ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569 มีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 90 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	50-54=1 45-49=1	เอก/ ใน ปท.=1  โท/ ตปท.=1	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  - MASTER OF SCIENCE
2. ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	40-44=1 45-49=1 50-54=3 >=55=1	โท/ ตปท.=1  โท/ ใน ปท.=5	- MASTER OF SCIENCE  - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - สถิติศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต
3. วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*/ เชี่ยวชาญ				
	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (จำนวน 61 อัตรา)	ช 21 ญ 40	<=24=1 25-29=5 30-34=7 35-39=12 40-44=13 45-49=20 50-54=2 >=55=1	เอก/ ตปท.=1	- DOCTOR OF PHILOSOPHY
เอก/ ใน ปท.=10				- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต	
โท/ ตปท.=1				- MASTER OF SCIENCE	
โท/ ใน ปท.=45*				- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรมศาสตร์มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	
ตรี/ ใน ปท.=7				- วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต - เศรษฐศาสตรบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต	
โท/ ใน ปท.=2				- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	
ตรี/ ใน ปท.=1				- ศิลปศาสตรบัณฑิต	
	- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	40-44=1 45-49=2	โท/ ใน ปท.=2  ตรี/ ใน ปท.=1	- เศรษฐศาสตร์ มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต  - ศิลปศาสตรบัณฑิต

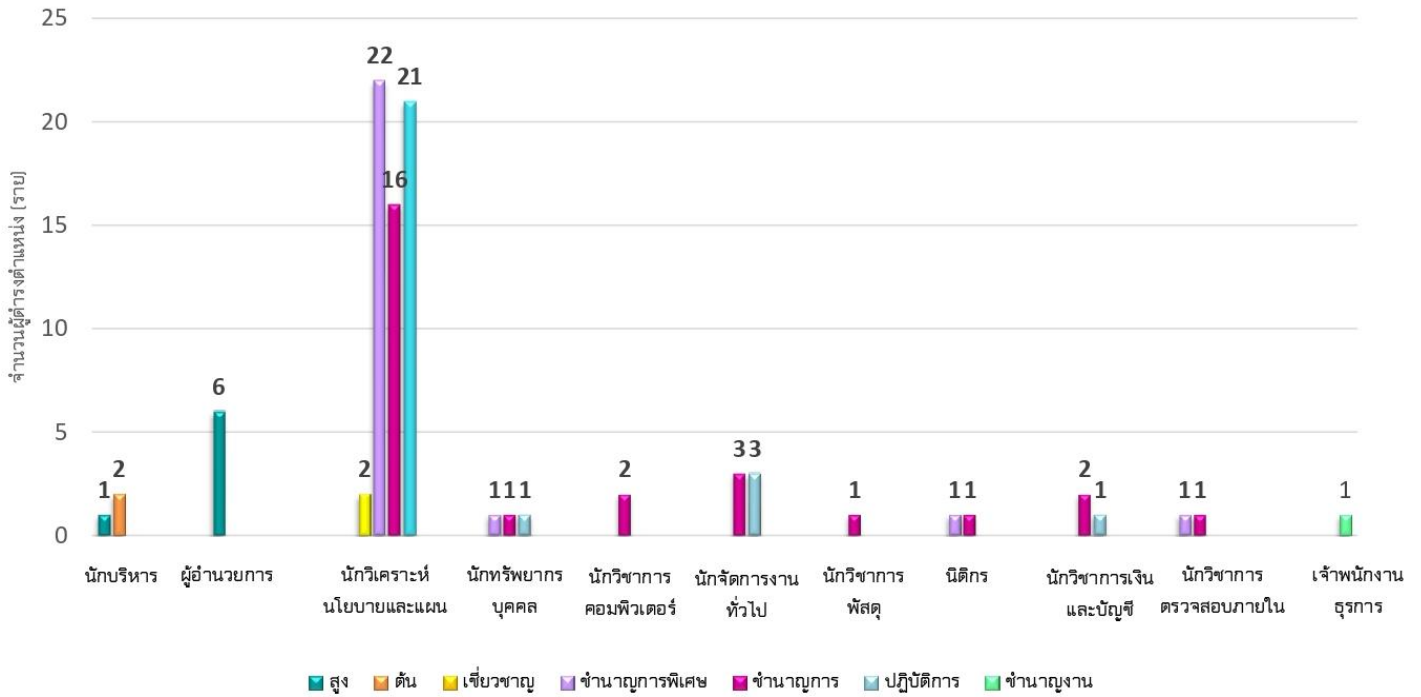
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	25-29=2	โท/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
			30-34=1	ตรี/ ใน ปท.=5	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
	35-39=1	- วิทยาศาสตร์บัณฑิต			
	>=55=2	- ศิลปศาสตรบัณฑิต			
	- นักวิชาการการเงินและบัญชี (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	35-39=1	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
			40-44=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต
	>=55=1				
- นักวิชาการพัสดุ (จำนวน 1 อัตรา)	ช 1	45-49=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต	
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	40-44=2	โท/ ใน ปท.=2	- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต	
- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	30-34=1	โท/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรมหาบัณฑิต	
		50-54=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรบัณฑิต	
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	40-44=1 50-54=1	โท/ ใน ปท.=2	- รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	
4. ทั่วไป	- 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 22 ราย รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 21 ราย และระดับชำนาญการ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.44, 23.33 และ 17.78 ตามลำดับ

### ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง



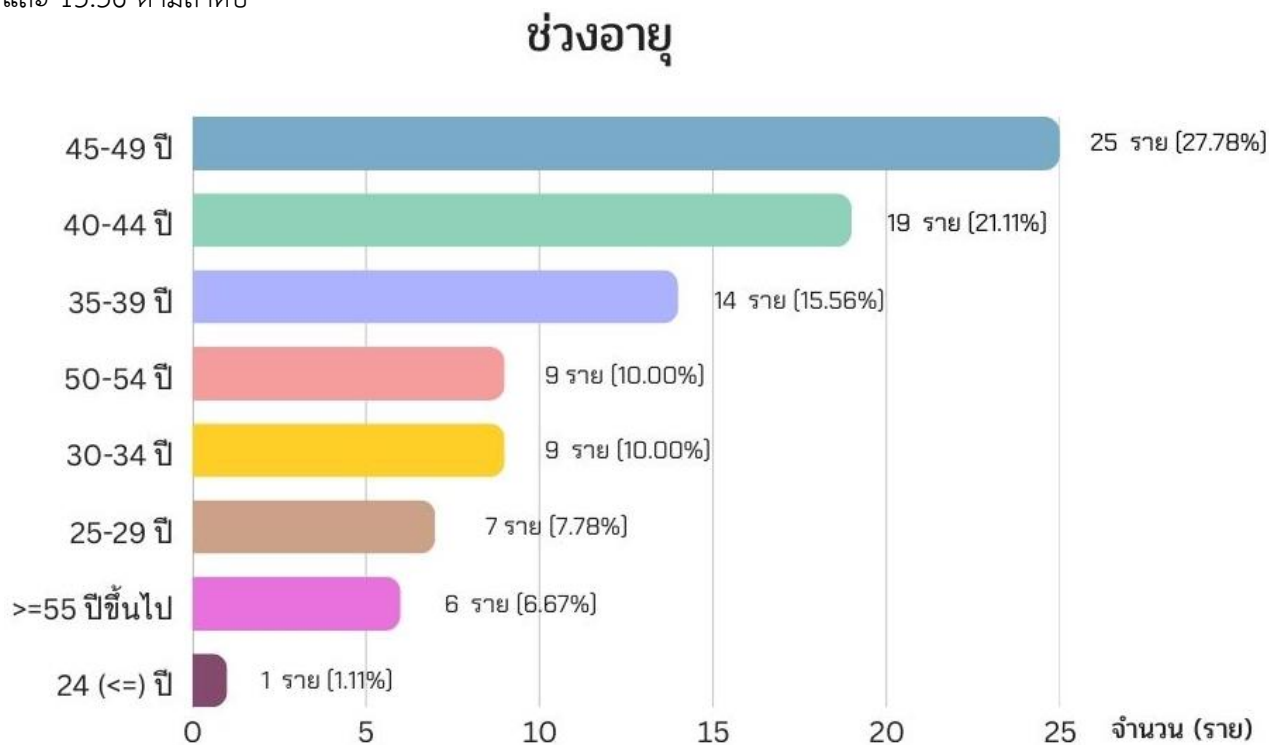
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 61 ราย (ร้อยละ 67.78) และเป็นเพศชาย จำนวน 29 ราย (ร้อยละ 32.22) แสดงดังภาพ

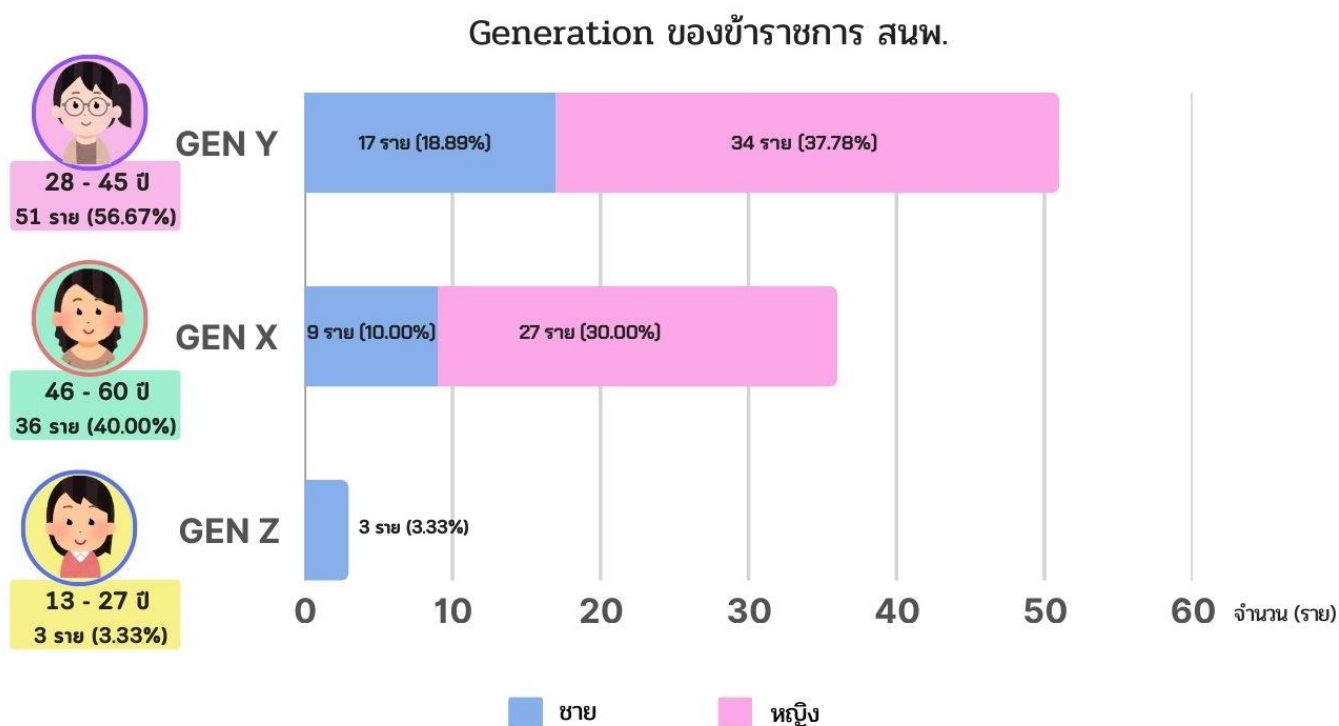


ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

ข้าราชการส่วนใหญ่ มีช่วงอายุ 3 อันดับแรก ได้แก่ ช่วงอายุ 45 - 49 ปี จำนวน 25 ราย ช่วงอายุ 40 - 44 ปี จำนวน 19 ราย และช่วงอายุ 35 - 39 ปี จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.78, 21.11 และ 15.56 ตามลำดับ



ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.



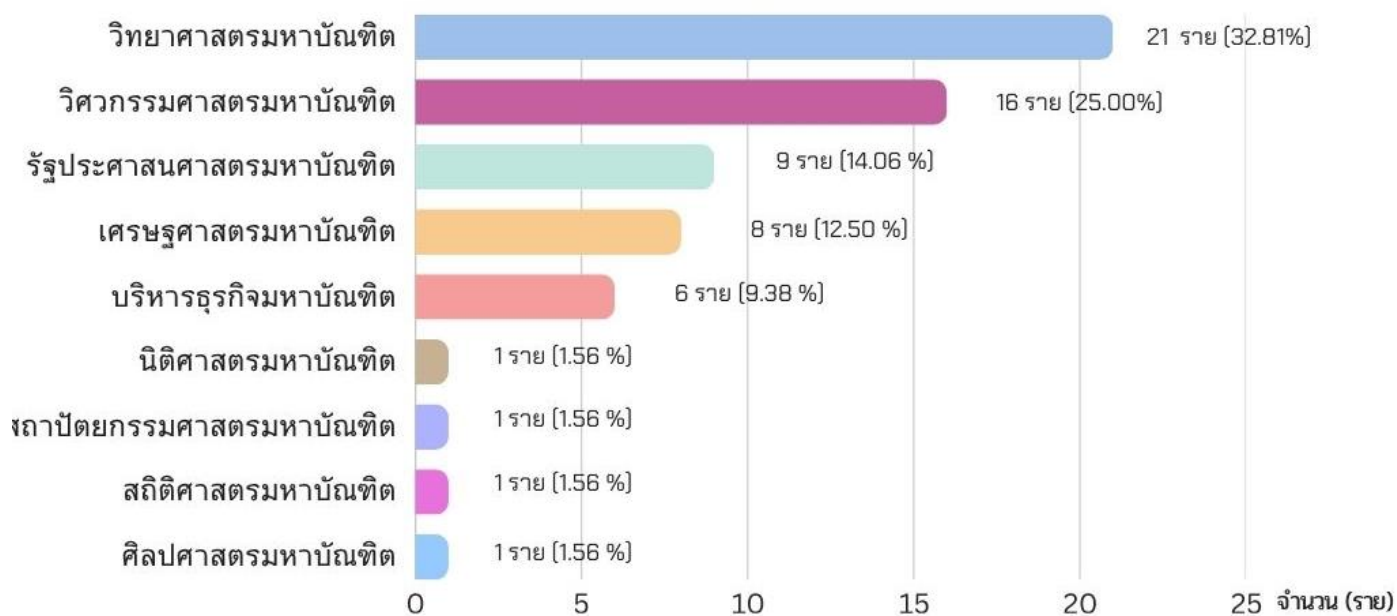
ข้าราชการส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่ม GEN Y จำนวน 51 ราย (เพศชาย 17 ราย เพศหญิง 34 ราย) รองลงมา Gen X จำนวน 36 ราย (เพศชาย 9 ราย เพศหญิง 27 ราย) และ Gen Z จำนวน 3 ราย (เพศชาย 3 ราย) คิดเป็นร้อยละ 56.67, 40.00 และ 3.33 ตามลำดับ

ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.



ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.81 รองลงมา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.06

### คุณวุฒิระดับปริญญาโท

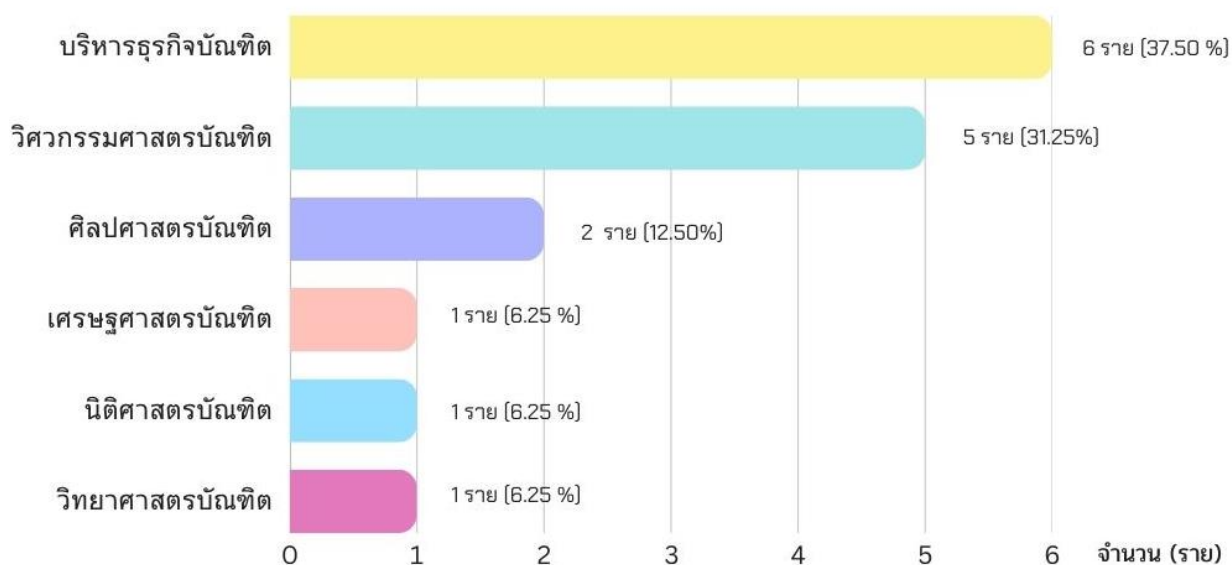


\* ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

ภาพที่ 9 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.25 และศิลปศาสตรบัณฑิต จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.50

### 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. 1.5 นักเรียนทุนนวัตกรรมดิจิทัล ด้านวิทยาการข้อมูล (Data Science)	1 8*	2* 1 1	1
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) 2.1 ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สนพ. มีจำนวน 20 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 4 ราย 2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็น และเคยเป็น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	3* 1*	1* 5*	
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		7*	
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	2*	2*	
5. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญ ระดับประเทศ (Policy Study/Work Team : PWST)		1*	

หมายเหตุ : \* หมายถึง ข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มกำลังคนคุณภาพมากกว่า 1 ประเภท เช่น ข้าราชการที่เป็น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (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”
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (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
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	<b>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4</b> การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</b> บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</b> บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ <b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกให้มีศักยภาพที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) <b>เป้าประสงค์ที่ 2</b> บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes) <b>เป้าประสงค์ 3</b> การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)
แผนปฏิบัติดิจิทัล สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)

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

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

### ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

**เป้าหมาย** หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการแบ่งปันความคิดในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อพัฒนาการทำงาน

**กลยุทธ์ที่ 1** การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาภาคี เครือข่าย หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

**กลยุทธ์ที่ 2** การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป 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 การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมี ส่วนร่วม 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 ในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ 1** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD plan) ที่เชื่อมโยงกับแผน บริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำหาย 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 ได้กำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) เป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ ระดับตำแหน่งการส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา 2) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

### ประเด็นการพัฒนาด้านที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

**กลยุทธ์ที่ 1** กำหนดกรอบการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

**กลยุทธ์ที่ 2** กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

**กลยุทธ์ที่ 3** ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

### การขับเคลื่อนการดำเนินการ

การขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัล เป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์นำไปใช้ 2) การวางแผนการพัฒนาด้านทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนา มีความต่อเนื่องพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

### ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

ด้วยภารกิจของ สนพ. ในการบริหารและเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงาน ในการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ ภายใต้บริบทที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เชิงลึกที่ครอบคลุมทุกมิติ รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์

ประเด็นเชิงนโยบายที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งในภารกิจหลักและภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Disruptive Technology) ที่ส่งผลกระทบต่อทิศทางการกำหนดนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ และกระทรวงพลังงาน ได้กำหนดกรอบแผนพลังงานชาติ (National Energy Plan) โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่พลังงานสะอาด ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ภายในปี พ.ศ. 2580 ภายใต้นโยบาย 4D1E เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านพลังงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

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

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

D - Decentralization การสนับสนุนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้าผ่านระบบสายส่ง และนอกระบบสายส่ง เพื่อให้เกิดการซื้อขายไฟฟ้าระหว่างกันแบบ P2P การสนับสนุนการจัดตั้งโรงไฟฟ้าชุมชนและการสร้างความสมดุลของพื้นที่ไฟฟ้าในทุกภูมิภาค รวมถึงการสำรวจและจัดทำแผนที่เครือข่ายพลังงานทั่วประเทศให้มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงโรงไฟฟ้าระดับชุมชนทั่วประเทศ

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

E - Electrification การส่งเสริมการใช้พลังงานไฟฟ้าในภาคขนส่งและภาคส่วนอื่น ๆ การขยายระบบโครงข่ายรถไฟฟ้า และส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle หรือ EV)

ในขณะเดียวกัน บริบทของเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้ทำให้โลกเกิดความเชื่อมโยงอย่างไร้พรมแดน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการภาครัฐมีความสะดวก รวดเร็วและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น โดยเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบาย และการให้บริการประชาชน รัฐบาลจึงได้มุ่งขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยเน้นการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีความมั่นคงปลอดภัย และใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Data-driven Government) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและระยะเวลา ตลอดจนเสริมสร้างความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล มีส่วนร่วม และตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ภาคพลังงานของโลกกำลังก้าวเข้าสู่ช่วงของการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition) โดยมุ่งสู่การใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น ควบคู่กับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศ ทั้งการบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ซึ่งส่งผลให้การกำหนดนโยบายพลังงานจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้แบบบูรณาการ และการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึง AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น สนพ. จึงมีความจำเป็นต้องปรับบทบาทและรูปแบบการดำเนินงานให้มีความทันสมัย คล่องตัว และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจด้านนโยบายพลังงานที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประเทศและประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2569 จึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน ตั้งแต่ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. และความต้องการของประชาชน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การประยุกต์ใช้ AI การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงนโยบาย ความรู้ด้านพลังงานยุคใหม่ และทักษะการทำงานเชิงบูรณาการ ประกอบกับการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลัง และสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องและรองรับกับภารกิจของ สนพ. ภายใต้ข้อจำกัดด้านกรอบอัตรากำลังและความคุ้มค่าของงบประมาณ เนื่องจาก สนพ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน 96 อัตรา (รวมผู้ได้รับการจัดสรรนักเรียนทุนเฉลิมพระเกียรติ ในวโรกาสพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รุ่นที่ 4 ประจำปี 2567 จำนวน 1 ราย) และโดยมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 90 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 ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ของ สนพ. เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 49 ปี มากที่สุด และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 ราย และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 ราย โดยข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้

ในสายงานของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงต้องส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ ความรู้ ด้านพลังงาน ด้านดิจิทัล ด้านกฎหมายและระเบียบ ด้านภาษาเพื่อให้มีความรอบรู้ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน สทพ. มีการบรรจุและรับโอนข้าราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งจึงมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และส่งเสริมให้มีความรู้รอบด้าน การเขียนหนังสือราชการ ความรู้ด้านพลังงาน รวมถึง ระเบียบต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ ระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ งานบัญชี เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และรู้ถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน รวมทั้งทักษะ Soft Skills เสริมการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสาร และการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน อาทิ ด้านการเงินการคลัง ด้านพัสดุ ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านภาษา รวมถึง ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันได้มีการส่งเสริม ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของ สทพ. เพื่อให้มีการปฏิบัติงาน/ การวิเคราะห์ การตีความในการขับเคลื่อนงานสนับสนุน ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับการดำเนินนโยบายด้านพลังงาน ตามภารกิจของ สทพ. และสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกันถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด

ในบริบทของโลกยุคดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและระบบเศรษฐกิจโลก ทักษะสำคัญที่บุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมี คือ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) และความสามารถในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์เชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สทพ. ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากร สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ลดข้อจำกัดของการทำงาน เพิ่มความคล่องตัวในการ ดำเนินงาน และสามารถปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทการทำงานสมัยใหม่ อาทิ การทำงานแบบ Work from Anywhere ตลอดจนการใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดระยะเวลา การปฏิบัติงาน และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน

ปัจจุบัน สทพ. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรทั้งกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) เพื่อให้สามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนานวัตกรรมการทำงาน และการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย ตลอดจนสนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นส่วนหนึ่งของการ ขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการกำหนดนโยบายพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในขณะเดียวกัน ภาคพลังงานของโลกกำลังเผชิญกับแนวโน้มการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition) ไปสู่การใช้พลังงานสะอาดและพลังงานหมุนเวียนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการขับเคลื่อนนโยบายด้าน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเทศ ซึ่งส่งผลให้กำหนดนโยบายและการวางแผนด้านพลังงาน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านพลังงาน เทคโนโลยี และเศรษฐกิจพลังงานควบคู่กัน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สทพ. ให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน

สนพ. ตระหนักและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงามให้แก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติ ราชการด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สนพ. จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และทักษะอื่น ๆ สำหรับ บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ ทั้งในภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน มุ่งเน้นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ (Borderless Learning) ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ Online Learning, Onsite Learning และ Hybrid Learning หรือ Blended Learning โดยสามารถเลือก เรียนรู้ได้ตามเวลาที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ตลอดจน การปลูกฝัง จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อให้บุคลากรของ สนพ. สามารถพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### ตารางที่ 6 สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
<p><b>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 1</b> การพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 2</b> การพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ประเด็นการพัฒนาที่ 3</b> การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)</p> <p><b>เป้าประสงค์ 2</b> บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes)</p> <p><b>เป้าประสงค์ 3</b> การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยกำหนดแนวทางฯ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.</li> <li>2. การพัฒนาตามโครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9</li> <li>3. ข้าราชการกลุ่มผู้บริหาร/หัวหน้างาน/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)</li> </ol>	<p><b>ภายในหน่วยงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors</li> <li>- การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของ สนพ.</li> <li>- การอบรม/บรรยาย/เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านพลังงานด้านดิจิทัล ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม คุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต</li> </ul> <p><b>ภายนอกหน่วยงาน</b></p> <p>การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9</li> <li>- หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์</li> <li>- หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร (Energy Executive Program : EEP)</li> </ul>

แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ	แนวทางการพัฒนา บุคลากรของ สนพ.	รายละเอียดการพัฒนา
	<p>4. การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</p> <p>5. การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.</p> <p>6. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล</p> <p>7. การฝึกอบรมและพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>8. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่</p> <p>9. การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)</li> <li>- หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย</li> <li>- หลักสูตรเสนาธิการ</li> <li>- หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง - กลางของสำนักงบประมาณ</li> <li>- หลักสูตรกฎหมายปกครอง</li> <li>- หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง ของกรมบังคับคดี</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงการคลัง</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</li> <li>- หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ</li> <li>- หลักสูตรที่จัดโดยสถาบันการศึกษา เป็นต้น</li> </ul>

## แผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

<b>ระดับประเทศ</b>	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)	ยุทธศาสตร์ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต			ยุทธศาสตร์ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน				
	นโยบายประเทศ 4.0	มิติ 3 การยกระดับคุณภาพคน ด้วยการพัฒนาคมนไทยให้เป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21"							
	แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 - 2570)	เป้าหมายที่ 1 ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ	เป้าหมายที่ 2 ให้บริการที่ตอบสนองประชาชนและลดความต้อเสียในการเข้าถึงบริการ	เป้าหมายที่ 4 โปร่งใส เกิดเผยแพร่ข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม					
	ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการ เป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง	การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	การเสริมสร้างเกียรติภูมิ และคุณภาพข้าราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ				
	แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ.	ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา	ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความ พร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกัภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและ ทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล					
<b>ระดับกระทรวง</b>	แผนปฏิบัติการทว ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติการทวเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล							
	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลัง ให้อัดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของ กระทรวงพลังงาน รอรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เจริญก้าวหน้าศักยภาพที่จำเป็นล้ำคืด กล้ามีส่วนร่วม ในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร					
<b>ระดับหน่วยงาน</b>	แผนปฏิบัติการทว ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ที่ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง							
	แผนปฏิบัติการทวดิจิทัล สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)	ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างสรรคและประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ							
	แผนปฏิบัติการทวรายปี พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)							
	แผนงาน	แผนพัฒนาบุคลากร สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569							
	แนวทาง	การพัฒนา ตามภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน ของ สนพ.	การพัฒนาตามโครงการ พัฒนาบุคลากร ตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9	ข้าราชการกลุ่ม ผู้บริหาร/หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	การฝึกอบรมและ พัฒนาข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	การฝึกอบรมและพัฒนา ตามสายงาน ของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับ ทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	การฝึกอบรม และพัฒนา ด้านวิศวกรรม และดิจิทัล	การฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ สถาบันพระมหากษัตริย์	การฝึกอบรม และพัฒนา คุณภาพชีวิต
	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	ภายในหน่วยงาน อาทิ การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ผ่านรูปแบบการ ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน Coaching /Mentors, การพัฒนาข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการส่งเสริม ประสิทธิภาพของ สนพ., การอบรม/ บรรยาย/ แอชแทร์/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านพลังงาน ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรมคุณธรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านคุณภาพชีวิต และการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่				ภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ - โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9 - หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. น.บ. HIPPS , New Wave ทุนรัฐบาล - การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น			

ภาพที่ 11 แสดงแผนที่นำทางแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.

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

สนพ. เป็นส่วนราชการขนาดเล็ก มีอัตรากรอบกำลังข้าราชการ 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 สำนักงาน ป.ป.ช.

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	หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ.</p>	<p>การดำเนินโครงการของ สนพ. ที่ได้รับเงินจากงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ค่าใช้จ่ายในการศึกษา ทบทวน นโยบายการรับซื้อไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนในช่วงเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)</li> <li>2. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการรับซื้อการตอบสนองด้านโหลด (Demand Response) สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP)</li> <li>3. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาการส่งเสริมน้ำมันเชื้อเพลิงอากาศยานแบบยั่งยืน</li> <li>4. ทบทวนหลักเกณฑ์การคำนวณราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ</li> <li>5. นโยบายจัดหาไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน</li> <li>6. แผนบูรณาการการลงทุนและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบโครงข่ายสมาร์ทกริดและโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานไฟฟ้า</li> <li>7. โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาด้านอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน</li> <li>8. โครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ (EUI)</li> <li>9. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนการดำเนินงานส่งเสริมการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าและการพัฒนาสถานีอัดประจุไฟฟ้าในหน่วยงานราชการ</li> <li>10. โครงการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการใช้ระบบกักเก็บพลังงานประเภทแบตเตอรี่ในระดับผู้ใช้งาน (BTM)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่รับผิดชอบโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้องใน สนพ.</li> <li>- การสร้างเครือข่ายด้านพลังงานกับนักวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา</li> <li>- การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายพลังงานต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>	<p>หน่วยงานเจ้าของโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กองนโยบาย</li> <li>- ปีโตรเลียม</li> <li>- กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน</li> <li>- กองนโยบายไฟฟ้า</li> <li>- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</li> <li>- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</li> <li>- สำนักงานเลขานุการกรม</li> </ul>	<p>ผ่านรูปแบบการบริหารโครงการ</p> <p>การประชุม /สัมมนา /Focus group /</p> <p>ศึกษาดูงาน</p> <p>/Coaching/Mentor</p>

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. โครงการศึกษาแนวทางและกระบวนการในการเปิดเผยแหล่งที่มาของการผลิตไฟฟ้าในระบบไฟฟ้าของไทยเพื่อรองรับกลไกไฟฟ้าสีเขียว (ETS)</li> <li>12. โครงการ Pathways to Establishing the Green Hz Valley in Thailand (เพิ่มเติม)</li> <li>13. โครงการศึกษาอุปสรรคในอุตสาหกรรมระบบกักเก็บพลังงานประเภทแบตเตอรี่สำหรับประเทศไทย (เพิ่มเติม)</li> <li>14. การจัดทำแผนการพัฒนาการผลิตและการใช้ไฮโดรเจนในภาคพลังงาน ค.ศ. 2025 - 2050 (เพิ่มเติม)</li> <li>15. การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาการผลิตและการใช้ไฮโดรเจนในภาคพลังงาน ระยะสั้น ค.ศ. 2025 - 2030 (เพิ่มเติม)</li> <li>16. โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีพลังงานสะอาด-คาร์บอนต่ำ (เพิ่มเติม)</li> <li>17. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำกลยุทธ์การกำหนดนโยบายและความร่วมมือด้านพลังงานของประเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว</li> <li>18. ค่าใช้จ่ายในการทำแพลตฟอร์มกลางเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลการอัดประจุยานยนต์ไฟฟ้า</li> <li>19. การทบทวนและจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>20. การทบทวนและจัดทำแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติ (GAS Plan)</li> </ol>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)	<p>21. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการกำหนดแนวทางในการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสมรรถกิริตของประเทศไทย</p> <p>22. ค่าใช้จ่ายในการศึกษาแนวทางการกำกับและติดตามราคาน้ำมันเชื้อเพลิงของประเทศ</p> <p>23. ค่าใช้จ่ายในการติดตาม ประเมินผลและพิจารณาบทวนเป้าหมายแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสมรรถกิริตของประเทศไทย รวมถึงติดตามและศึกษาแนวทางการบูรณาการการลงทุนและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานไฟฟ้าในช่วงเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน</p> <p>24. การติดตามการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมการแข่งขันในกิจการก๊าซธรรมชาติ</p> <p>25. การติดตามการให้ความช่วยเหลือราคาขายปลีกก๊าซ NGV สำหรับรถโดยสารสาธารณะ</p> <p>26. การติดตามสถานการณ์ราคาน้ำมัน/LPG</p> <p>27. การติดตามสถานการณ์ราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ</p> <p>28. ติดตามสถานการณ์ก๊าซธรรมชาติ</p> <p>29. การจัดทำข้อมูลเชื้อเพลิงชีวภาพ</p> <p>30. การประเมินดัชนีชี้วัดความสมดุลด้านพลังงานของประเทศ (TETI)</p> <p>31. การติดตามผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
<p>การพัฒนาตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของ สนพ. (ต่อ)</p>	<p>32. การติดตามประเมินผลการลดก๊าซเรือนกระจกจากมาตรการภาคพลังงาน</p> <p>33. การติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการส่งเสริมอุตสาหกรรมระบบกักเก็บพลังงานประเภทแบตเตอรี่ของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2575</p> <p>34. การติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการผลิตและการใช้ไฮโดรเจนในภาคพลังงาน ระยะสั้น ค.ศ. 2025 - 2030</p> <p>35. ค่าใช้จ่ายในการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายและแผนพลังงาน</p> <p>36. โครงการประชาสัมพันธ์เทคโนโลยีพลังงาน</p> <p>37. โครงการรณรงค์การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพภาคประชาชน</p> <p>38. โครงการจ้างที่ปรึกษาบริหารงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อการเปลี่ยนผ่านพลังงานของประเทศไทย</p> <p>39. โครงการสัมมนาและฝึกอบรมการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องแผนปฏิบัติการด้านพลังงาน (แผนพลังงานชาติ)</p> <p>40. โครงการสัมมนาและฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจนโยบายบริหารจัดการพลังงานในภาคขนส่ง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>41. โครงการสัมมนาการกำหนดนโยบายโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า</p> <p>42. โครงการสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจต่อแผนการจัดหาพลังงานไฟฟ้าของประเทศ</p>			

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	รูปแบบการพัฒนา
	43. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องเทคโนโลยีพลังงานสะอาดเพื่อขับเคลื่อนสังคมไทยสู่เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)			

ตารางที่ 8 โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ 9	1. หลักสูตร Young Energy Program (YP)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป และยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร Young Energy Program (YP) หรือหลักสูตร Energy Professional ๑ (EP๑)	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้ การปฐมนิเทศ/ สัมมนา การฝึกอบรม/ จัดกิจกรรม
	2. หลักสูตร Energy Professional (EP)	ข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญงานที่ดำรงตำแหน่ง ไม่เกิน ๔ ปี และยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม Energy Professional ๒ (EP๒)		
	3. หลักสูตร Managerial Energy Management (MEM)	ข้าราชการระดับชำนาญการ,ชำนาญงานที่ดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปีขึ้นไป หรือข้าราชการระดับอาวุโสไม่เกิน ๔ ปี		

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) - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร - หลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับผู้อำนวยการด้านพลังงาน (Digital Essentials for Energy Director)	ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	สป.พณ.	การบรรยายให้ความรู้/ การทำ workshop/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/การจัดทำ รายงาน
	2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพณ.)		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. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร		มูลนิธิวิจัยและ พัฒนากระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด/ หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการ กลุ่มผู้บริหาร/ หัวหน้างาน/ กลุ่มกำลังคน คุณภาพ (Talent) (ต่อ)	8. หลักสูตรเสนาธิการ		สถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ วิทยาลัย เสนาธิการทหาร	
	9. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร		สำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)	
	10. หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง - กลาง (นงส.-นงก.)		สำนักงบประมาณ	
	11. หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)		กรมบัญชีกลาง	
	12. หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงาน ภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘		สำนักงบประมาณ	
13. หลักสูตรของกระทรวงการต่างประเทศ - หลักสูตร ILC - หลักสูตร OCC - หลักสูตร AOCC	สถาบันการ ต่างประเทศ เทวะวงศ์วโรปการ			

ตารางที่ 10 การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

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

ตารางที่ 11 การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่ง และ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ.	1. โครงการจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับองค์กรในการเปลี่ยนผ่านพลังงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค)	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจากประสบการณ์/ การฝึกปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา
	2. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านนโยบายพลังงาน	บุคลากร สนพ. และในสังกัดกระทรวงพลังงาน (พน.)	สนพ. ลก. (บค.)	และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ การศึกษา
	3. หลักสูตร Introduction to Thailand E&P Business	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ เจ้าหน้าที่ที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่นของกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ และเจ้าหน้าที่ สังกัด พน.	กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	ดูงาน/ การอบรมรูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน
	4. โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training)	ข้าราชการและพนักงานในสังกัด พน.	กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)	
	5. หลักสูตรฝึกอบรมด้านการประชาสัมพันธ์	บุคลากรในสังกัด พน.	สป.พน. หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	6. หลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพที่ปรึกษาด้านการบริหารสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (Certified Management Consultant - Fundamental : CMC)	ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาระบบบริหารและ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับชำนาญการขึ้นไป	สำนักงาน ก.พ.ร.	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	7. หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับนักบริหารระดับสูง	บุคลากรในสังกัด พน.	สำนักงาน ก.พ.ร.	
	8. หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับทางปกครอง	ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	กรมบังคับคดี	
	9. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม. 77)	ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลกระทบ และประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	10. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาระบบการยุติธรรมทางปกครอง	
	11. หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาระบบการยุติธรรมทางปกครอง	
	12. หลักสูตรการตรวจสอบและหลักปฏิบัติราชการที่ดีเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	มูลนิธิวิจัยและพัฒนาระบบการยุติธรรมทางปกครอง	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางการยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	13. หลักสูตรการบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน	เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานสถิติแห่งชาติ	
	14. หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	บุคลากร สนพ. และในสังกัด พน.	ศูนย์บริการวิชาการ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
	15. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานการเงินการคลังภาครัฐ	ข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการบัญชี	กรมบัญชีกลาง	
	16. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/สมาคม ผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน และ/หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบภายในของ สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และสถาบันการศึกษา	
	17. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงินบัญชี พัสดุ**	บุคลากร สนพ.		
	18. โครงการ Law ขอเล่า	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (นต.)	
	19. โครงการ HR มาบอก	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานจัดอบรม	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาตามสายงานของตำแหน่งและ/หรือสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ สนพ. (ต่อ)	20. หลักสูตรการอบรมตามสายอาชีพ เช่น ด้านการพัฒนา ระบบบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านการเงิน ด้านการบัญชี ด้านตรวจสอบภายใน อาทิจ เช่น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ*	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	21. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	

ตารางที่ 12 การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาด้านนวัตกรรมและดิจิทัล	<p>โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของกระทรวงพลังงาน</p> <p>1. หลักสูตรอบรมโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ</p> <p>1) หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลสำหรับคนพลังงานรุ่นใหม่สำหรับพนักงานราชการ และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ (Digital Competency for Energy NextGen)</p>	<p>พนักงานราชการ มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี และข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน/ ปฏิบัติการ สังกัด พน.</p>	<p>สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา</p>	<p>การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้</p>
	<p>2) หลักสูตรพัฒนากำลังคนดิจิทัลอัจฉริยะสำหรับคนพลังงาน (Smart Digital Workforce for Energy Civil Service)</p>	<p>พนักงานราชการ มีอายุราชการครบ 5 ปีขึ้นไป และข้าราชการ ระดับชำนาญงาน/ ชำนาญการ/ อาวุโส/ ชำนาญการพิเศษ สังกัด พน.</p>		
	<p>3) หลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับผู้อำนวยการด้านพลังงาน (Digital Essentials for Energy Director)</p>	<p>หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการ และพลังงานจังหวัด สังกัดกระทรวงพลังงาน</p>		

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล	2. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ไซเบอร์ (Cybersecurity Capacity Building Program)		สป.พน. หน่วยงาน ภาครัฐ/เอกชน และ สถาบันการศึกษา	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา และวิดีโอตัวอย่าง/ การประชุมกลุ่ม/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม รูปแบบ online และ/หรือ onsite/ การจัดทำรายงาน/ การทดสอบความรู้
	1) หลักสูตรเสริมภูมิคุ้มกันไซเบอร์สร้างเกราะป้องกันบุคลากร พลังงาน (Energy Cyber Shield: Awareness & Hygiene)	พนักงานราชการและ ข้าราชการทั่วไปทุกระดับ		
	2) หลักสูตรเสริมภาวะผู้นำ สร้างความตระหนักและความ ปลอดภัยดิจิทัลในองค์กรพลังงาน (Digital Safety & Cyber Awareness Program for Energy Director)	พลังงานจังหวัด และระดับอำนาจการ สังกัด พน.		
	3) หลักสูตรการป้องกันและตอบสนองภัยคุกคามไซเบอร์ เชิงปฏิบัติการสำหรับเจ้าหน้าที่ IT (Operational Cyber Defense for Energy Professionals)	สำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการ สายเทคนิคด้าน IT		

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	<p>3. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาทิ เช่น</p> <p>1) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) เช่น การบริหารจัดการข้อมูล โดยใช้โปรแกรม CKAN</li> <li>- งานวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineering)</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เช่น การใช้โปรแกรม Tableau/ Power BI /Google Data Studio มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น</li> <li>- งานออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture)</li> <li>- และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p>2) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Data Visualization)</li> <li>- การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling)</li> <li>- การใช้ Canva เพื่อสร้างสรรค์งานออกแบบอย่างมืออาชีพ</li> <li>- การใช้ Adobe ในการปฏิบัติงานด้านเอกสาร</li> <li>- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</li> <li>- และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	บุคลากร สนพ.	หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน และ สถาบันการศึกษา	
	4. หลักสูตร Energy Statistics Course	เจ้าหน้าที่ ศท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	สำนักงาน IEA สาธารณรัฐฝรั่งเศส	

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและ พัฒนาด้านนวัตกรรม และดิจิทัล (ต่อ)	5. 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. 2569	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	2. การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันกับ มาตรฐานความโปร่งใส ของ สนพ.		สนพ. ลก. (นต., อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	3. การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างชายหญิง		สนพ. ลก. (อส.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	4. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธีสำคัญของสถาบันหลัก ของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		สนพ. ลก. (อส.)	การบรรยายให้ความรู้/ กิจกรรม

ตารางที่ 14 การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	1. หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ	ข้าราชการบรรจุใหม่ทุกคน	สป.พน.	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก ประสบการณ์/ การฝึก ปฏิบัติจริง/ การเรียนรู้ จากกรณีศึกษา และวิดีโอตัวอย่าง/ การนำเสนอกลุ่ม/ การแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น/ การศึกษา ดูงาน/ การอบรม การปฐมนิเทศ/ จัดกิจกรรม
	2. การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2569	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการ ที่โอนเข้ามารับราชการในสังกัด สนพ และ บุคลากรประเภทอื่นที่มาเริ่มปฏิบัติงาน ที่ สนพ.	สนพ.	

ตารางที่ 15 การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงานผู้จัด	รูปแบบการพัฒนา
การฝึกอบรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต	1. การฝึกอบรม ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บท.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ การบรรยายให้ ความรู้/การฝึกปฏิบัติ
	2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2569	ข้าราชการ สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ การยกตัวอย่างจาก 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	3. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ของ สนพ.	บุคลากร สนพ.	สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	4. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีนป้องกันโรค		สนพ. ลก. (บค.)	การบรรยายให้ความรู้/ ประชาสัมพันธ์ข้อมูล
	5. โครงการฟิตกาย ฟิตใจ ใส่ใจสุขภาพ (Long Life EPPO Fit)		สนพ. ลก. (บค.)	การเผยแพร่/ 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. 2569)														
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69			
การพัฒนาตาม ภารกิจหลักและ ภารกิจสนับสนุน ของ สนพ.	โครงการที่ สนพ. ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ****	-															
โครงการพัฒนา บุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวง พลังงาน ปีที่ 9	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)* - หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร*	-															

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)											
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69
	- หลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับผู้อำนวยการ ด้านพลังงาน (Digital Essentials for Energy Director)*													
	2. หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการ พลังงาน (วพน.)*	-												
	3. หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับ นักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)*	-												
	4. หลักสูตรพลังงานสำหรับผู้บริหาร* (Executive Energy Program : EEP)	-												
	5. หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. อาทิ นบส. ส.นบส. HiPPS, New Wave ทุนรัฐบาล **	-												
	6. หลักสูตรผู้บริหารของกระทรวงมหาดไทย อาทิ หลักสูตรนักปกครอง (นปส.)*	-												
	7. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร*	-												
	8. หลักสูตรเสนาธิการ*	-												
	9. หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร*	-												







แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)											
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69
	14. หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์*	-						↔						
	15. หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน การเงินการคลังภาครัฐ*	-	←											→
	16. การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบ ภายในการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงาน ผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น*	40,000.00	←											→
	17. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ**	-	←											→
	18. โครงการ Law ขอล่า	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	←											→
	19. โครงการ HR มาบอก	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	←											→



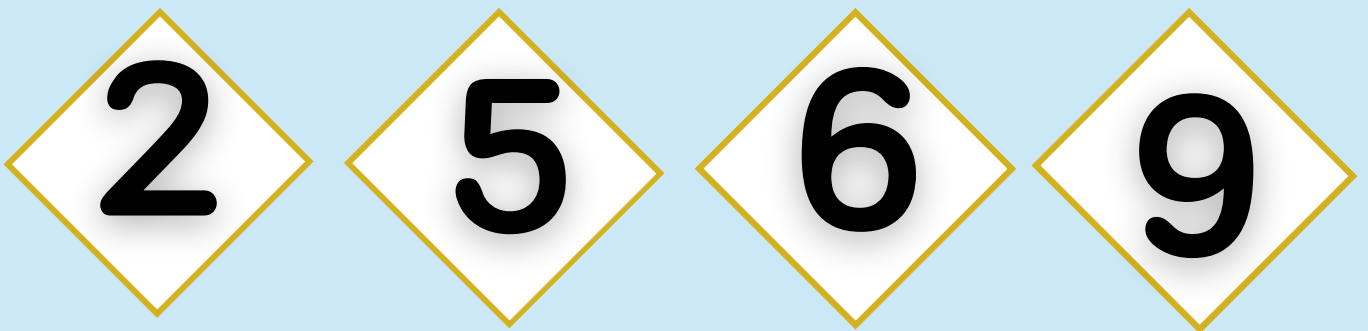
แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)											
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69
	3) หลักสูตรทักษะดิจิทัลสำหรับผู้ ผู้อำนวยการด้านพลังงาน (Digital Essentials for Energy Director)	-								↔				
	2. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการรักษาความ มั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Capacity Building Program)	-												
	1) หลักสูตรเสริมภูมิคุ้มกันไซเบอร์สร้าง เกราะป้องกันบุคลากรพลังงาน (Energy Cyber Shield: Awareness & Hygiene)	-							↔					
	2) หลักสูตรเสริมภาวะผู้นำ สร้างความ ตระหนักและความปลอดภัยดิจิทัลในองค์กร พลังงาน (Digital Safety & Cyber Awareness Program for Energy Director)	-									↔			
	3) หลักสูตรการป้องกันและตอบสนอง ภัยคุกคามไซเบอร์เชิงปฏิบัติการสำหรับ เจ้าหน้าที่ IT (Operational Cyber Defense for Energy Professionals)	-										↔		

แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)													
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69		
	<p>3. หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ* อาทิ</p> <p>1) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบุคลากรสายงานเฉพาะ อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) เช่น การบริหารจัดการข้อมูล โดยใช้โปรแกรม CKAN</li> <li>- งานวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineering)</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เช่น การใช้โปรแกรม Tableau/ Power BI/ Google Data Studio มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เป็นต้น</li> <li>- งานออกแบบสถาปัตยกรรมข้อมูล (Data Architecture)</li> <li>- และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p>2) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล (Data Visualization)</li> <li>- การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล (Data Storytelling)</li> <li>- การใช้ Canva เพื่อสร้างสรรค์งานออกแบบอย่างมืออาชีพ</li> </ul>	180,000.00														



แนวทาง การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตร	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569)														
			ต.ค. 68	พ.ย. 68	ธ.ค. 68	ม.ค. 69	ก.พ. 69	มี.ค. 69	เม.ย. 69	พ.ค. 69	มิ.ย. 69	ก.ค. 69	ส.ค. 69	ก.ย. 69			
	4. การส่งเสริมให้ความรู้และการร่วมเข้าพิธี สำคัญของสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ															
การปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่	1. หลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ*	-															
	2. โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2569	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ															
การฝึกอบรม และพัฒนา คุณภาพชีวิต	1. การฝึกอบรม ฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อม หนีไฟ	22,000.00															
	2. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับ สมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2569	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ															
	3. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ของ สनพ.	60,000.00															
	4. การจัดหาและอำนวยความสะดวกการฉีดวัคซีน ไขหวัดใหญ่	10,000.00															
	5. โครงการฟิตกาย ฟิตใจ ใส่ใจสุขภาพ (Long Life EPPO Fit)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ															
	6. งานสวัสดิการของ สนพ.***	-															

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



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขานุการกรม  
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน