



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
สารบัญภาพ	ค
บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ.	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวมของ สนพ.	2
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.	3
โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง	6
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากร	16
ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	16
ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.	24
แผนการดำเนินงานของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	30

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	จำนวนและประเภทของข้าราชการ	7
ตารางที่ 2	จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว	8
ตารางที่ 3	ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา	9
ตารางที่ 4	กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แยกตามประเภทและระดับการศึกษา	15
ตารางที่ 5	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	16
ตารางที่ 6	กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ	22
ตารางที่ 7	สรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.	27

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1	แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.	5
ภาพที่ 2	แสดงโครงสร้างองค์กร	6
ภาพที่ 3	แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง	11
ภาพที่ 4	แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง	12
ภาพที่ 5	แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.	12
ภาพที่ 6	แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.	13
ภาพที่ 7	แสดงสัดส่วนของระดับการศึกษา	13
ภาพที่ 8	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	14
ภาพที่ 9	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท	14
ภาพที่ 10	แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี	15
ภาพที่ 11	แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	29

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง สอดรับกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สามารถปรับตัวได้อย่างทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของงานควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความเป็นธรรม โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์ พร้อมกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการกำหนดระเบียบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อยกระดับการดำเนินงาน โดยกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการ และเป็นไปตามมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศของแผนระดับต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งได้ให้ความสำคัญ กับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร และเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ รวมทั้งมาตรการบริหาร จัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) ในการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายสำคัญของรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ตลอดจนเพื่อให้มีกลไกในการควบคุมอัตราจ้าง และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับภารกิจภาครัฐ

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ได้กล่าวในข้างต้น จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ขึ้น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ยึดหลักวินัย คุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงาน ควบคู่กับการพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพสามารถรองรับ บริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนการบริหารราชการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สนพ. ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
มีนาคม 2569

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

บทนำ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจสำคัญในการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานของประเทศ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านพลังงาน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน เช่น คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายพลังงานของประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อันมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนด้านพลังงานของประเทศ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition) การมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเร่งปรับตัวให้มีความคล่องตัว ทันสมัย และมีขีดความสามารถสูงในการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

สนพ. ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์กรในทุกมิติ ครอบคลุมการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในหน่วยงาน ซึ่งแผนดังกล่าวได้บรรจุโครงการและกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร อันจะนำไปสู่การรักษาและพัฒนาคนดี คนเก่ง ให้คงอยู่และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาองค์กร
2. เพื่อวางแผนและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม เอื้อต่อการบริหารจัดการ และพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสม
3. เพื่อส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

4. เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. มีมาตรฐานการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กร มีขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ. ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

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 โดยผ่านกลไกของคณะกรรมการต่าง ๆ ดังนี้

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

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ สนพ.

2.1 วิสัยทัศน์

“องค์กรนำด้านการสร้างสรรค์นโยบายพลังงาน เพื่อมุ่งสู่พลังงานสะอาดที่มั่นคงและยั่งยืน”

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

2.2 พันธกิจ ประกอบด้วย 6 พันธกิจ ดังนี้

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

2.3 แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มี 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์นโยบายที่มั่นคงและยั่งยืน เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Security and Sustainability for Accommodating the Energy Transition)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- 1) มีนโยบาย แผน มาตรการหรือแนวทางส่งเสริมด้านความมั่นคงทางพลังงานและส่งเสริมการแข่งขันของกิจการพลังงาน
- 2) มีนโยบาย แผน มาตรการหรือ แนวทางส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการใช้พลังงาน สะอาดที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 3) มีนโยบาย แผน มาตรการ หรือแนวทางด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการพลังงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (Energy Transition)

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

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

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

3) พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดและจัดทำนโยบาย (Public Participation)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- 1) เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศ (Thailand Energy Information Center)
- 2) บุคลากรมีความรู้ที่ทันสมัย มีความสามารถ มีคุณธรรม 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 ที่ส่งผลต่อการทำงานของ สนพ. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศเป็นหน่วยงาน Think Tank ของกระทรวงพลังงานที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มองภาพรวม/คาดการณ์ได้ เสนอแนะมุมมอง และทางเลือกที่ดีที่สุด มีการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์ คิดพัฒนางาน และมีทักษะการสื่อสารที่ดี โดยมีเป้าหมายสำคัญในการมุ่งสู่ The GREAT EPPO ภายใต้หลักการมีทำงานเชิงรุก มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ มีการทำงานเป็นทีม และมีผลงานที่ชัดเจน วัตถุประสงค์

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

สิ่งที่คาดหวัง Ideal/Role Model



เป้าหมาย GREAT EPO

หลักการทำงาน

- 1 เข้มรุก (สร้างสรรค์ พัฒนางาน)
- 2 ประสิทธิภาพ
- 3 รับผิดชอบ
- 4 Teamwork
- 5 คุ้มค่า

3S Smart Strong Sustainable

Smart ในวิชาการ

- มี Connection ในการทำงาน
- มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น

Strong ในแนวคิดและจุดยืน

Sustainable

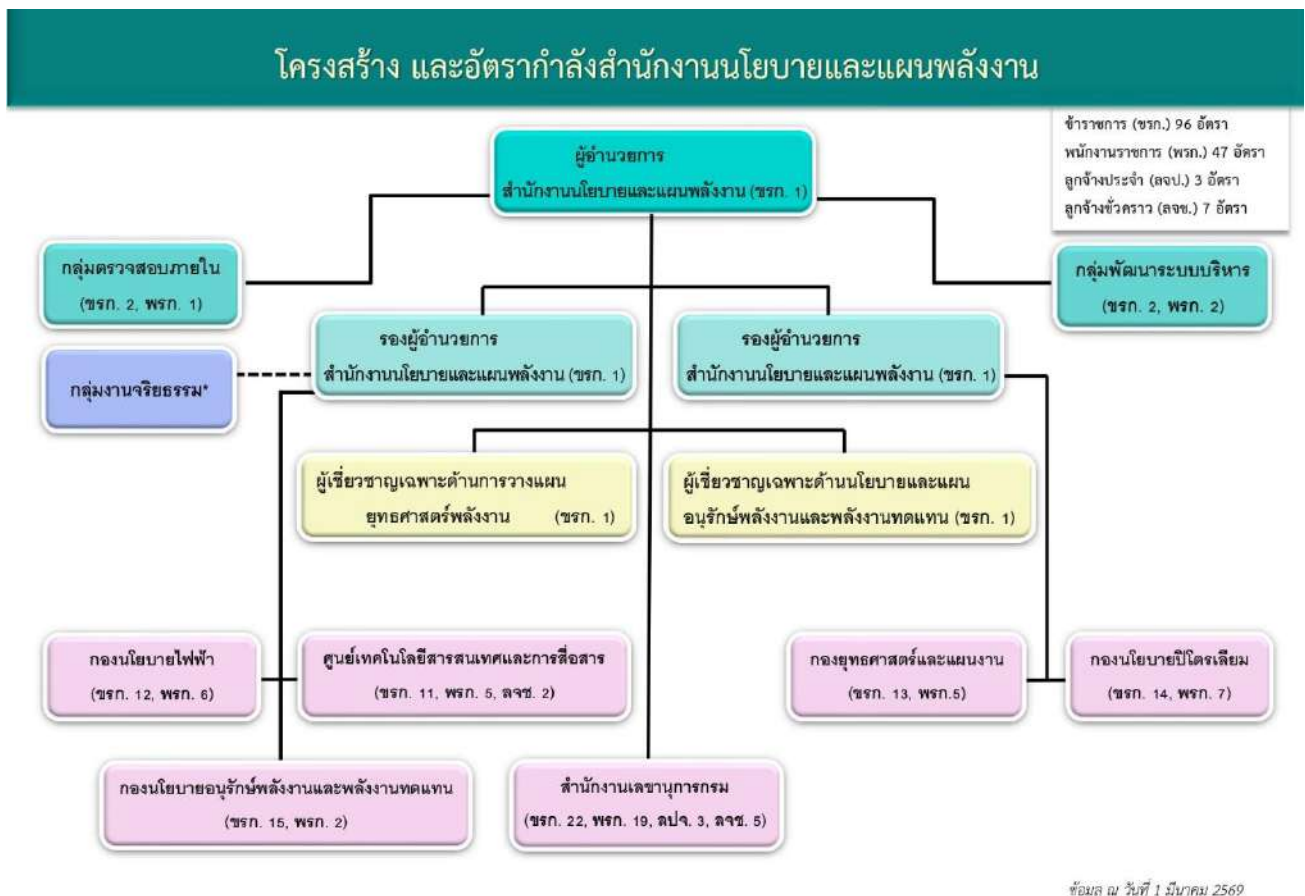
- Team Up สื่อสารสร้างความเข้าใจ ช่วยเหลือกัน เรียนรู้เติบโต
- Care
 - ส่งเสริมคนดี คนเก่ง
 - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร Talent pool/ Successor plan/HR Roadmap/Upskill-Reskill
 - สวัสดิการ

ภาพที่ 1 แสดงนโยบายการบริหารงานของ ผอ.สนพ.

3. โครงสร้าง สนพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

ตามกฎหมายกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานเลขานุการกรม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และมี 2 กลุ่ม ขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน สนพ. มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว 7 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. ได้จัดตั้งกลุ่มจริยธรรม โดยให้ขึ้นตรงต่อ 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 96 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 90 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	2	-
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	6	-
3. วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	2	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์ พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	1	-
	ระดับชำนาญการพิเศษ	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	-	

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
3. วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ		
	- นักวิชาการพัสดุ	1	-
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	-
	- นิติกร	1	-
4. ททั่วไป	ระดับชำนาญงาน	1	-
	- เจ้าพนักงานธุรการ	1	-
รวม		90	6

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
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	-

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งว่าง
ลูกจ้างชั่วคราว (7 อัตรา)			
(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

หน่วย : จำนวน (ราย/ปี/จำนวน)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง) (1 อัตรา)	ช 1	50-54=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
				เอก/ ใน ปท.=1	- ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
	รองผู้อำนวยการสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น) (2 อัตรา)	ช 2	50-54=1 45-49=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) (6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	40-44=1 45-49=1 50-54=3 >=55=1	โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
				โท/ ใน ปท.=5	- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - สถิติศาสตรมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด					
3. วิชาการ	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*/ เชี่ยวชาญ					ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ*/ เชี่ยวชาญ				
						- นักวิเคราะห์นโยบาย- และแผน (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	- ปรัชญาดุสิตบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรดุสิตบัณฑิต - วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต
									โท/ ตปท.=1	- MASTER OF SCIENCE
									โท/ ใน ปท.=45*	- เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต - บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต - วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต - วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต - สถาปัตยกรรมศาสตร มหาบัณฑิต - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
									ตรี/ ใน ปท.=7	- วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต - เศรษฐศาสตรบัณฑิต - บริหารธุรกิจบัณฑิต
						- นักทรัพยากรบุคคล (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	40-44=1 45-49=2	โท/ ใน ปท.=2	- เศรษฐศาสตร มหาบัณฑิต - รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
									ตรี/ ใน ปท.=1	- ศิลปศาสตรบัณฑิต
						- นักจัดการงานทั่วไป (จำนวน 6 อัตรา)	ช 1 ญ 5	25-29=2 30-34=1 35-39=1 >=55=2	โท/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
									ตรี/ ใน ปท.=5	- บริหารธุรกิจบัณฑิต - วิทยาศาสตร์บัณฑิต - ศิลปศาสตรบัณฑิต
- นักวิชาการการเงินและ บัญชี (จำนวน 3 อัตรา)	ญ 3	35-39=1 40-44=1 >=55=1	โท/ ใน ปท.=2	- บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต						
			ตรี/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต						
- นักวิชาการพัสดุ (จำนวน 1 อัตรา)	ช 1	45-49=1	ตรี/ ใน ปท.=1	- บริหารธุรกิจบัณฑิต						

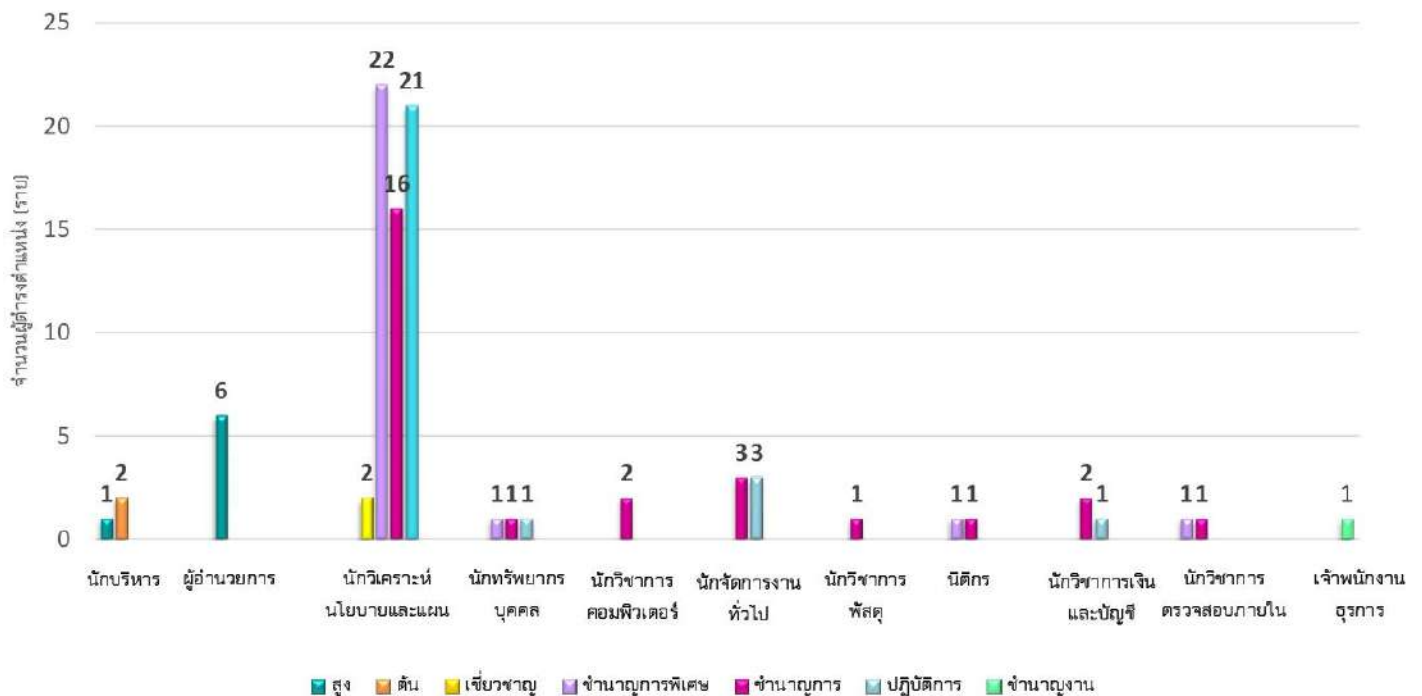
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	เพศ	ช่วงอายุ	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษาสูงสุด
	- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	40-44=2	โท/ ใน ปท.=2	- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต
	- นิติกร (จำนวน 2 อัตรา)	ช 1 ญ 1	30-34=1 50-54=1	โท/ ใน ปท.=1 ตรี/ ใน ปท.=1	- นิติศาสตรมหาบัณฑิต - นิติศาสตรบัณฑิต
	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน 2 อัตรา)	ญ 2	40-44=1 50-54=1	โท/ ใน ปท.=2	- รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต
4. ทัวไป	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (จำนวน 1 อัตรา)	ญ 1	>=55=1	ปวช. =1	- พณิชยการ (การบัญชี)

หมายเหตุ : * ข้าราชการบางรายมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงสุดมากกว่า 1 วุฒิ

จากข้อมูลในตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และวุฒิการศึกษา สรุปได้ดังนี้

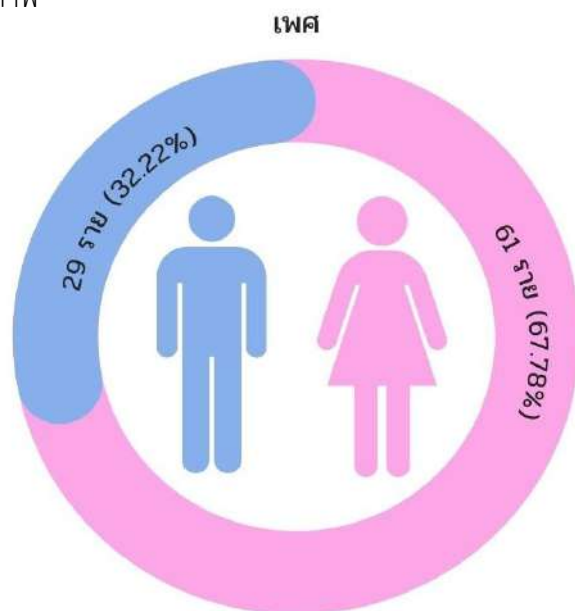
ข้าราชการส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มากที่สุด จำนวน 22 ราย รองลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 21 ราย และระดับชำนาญการ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.44, 23.33 และ 17.78 ตามลำดับ

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง



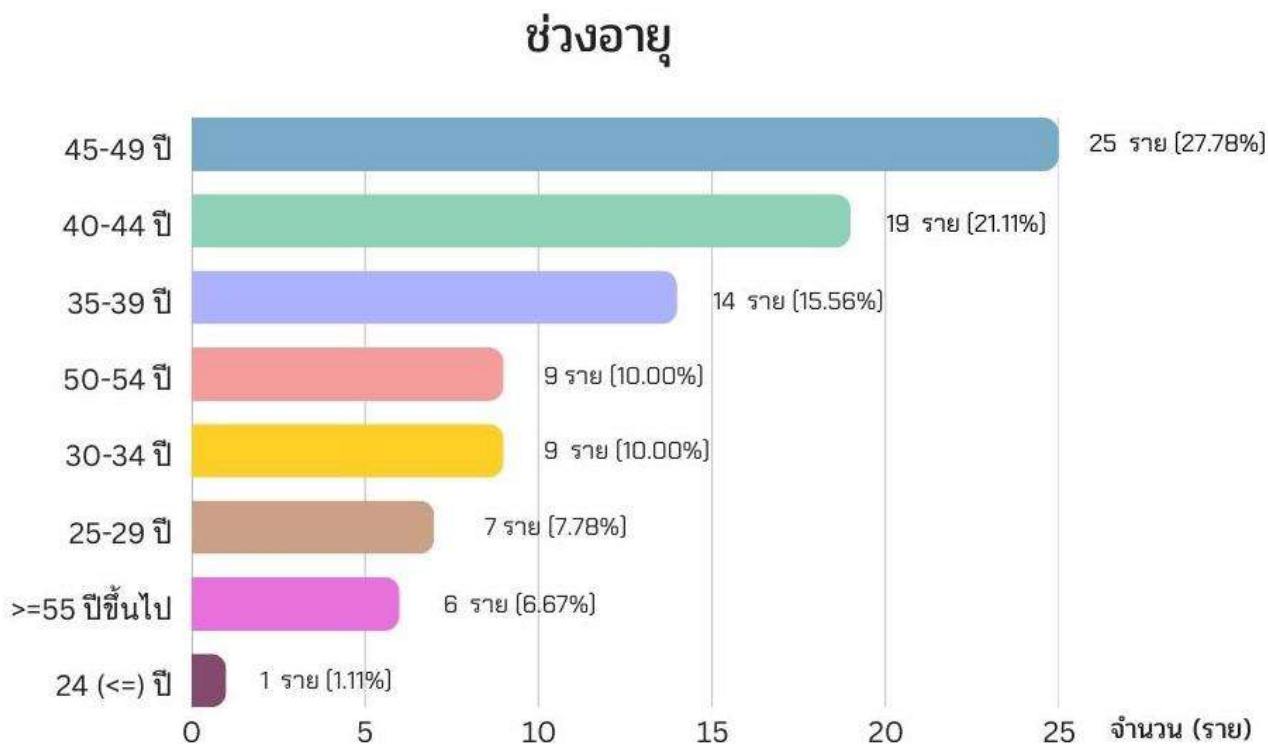
ภาพที่ 3 แสดงสัดส่วนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

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



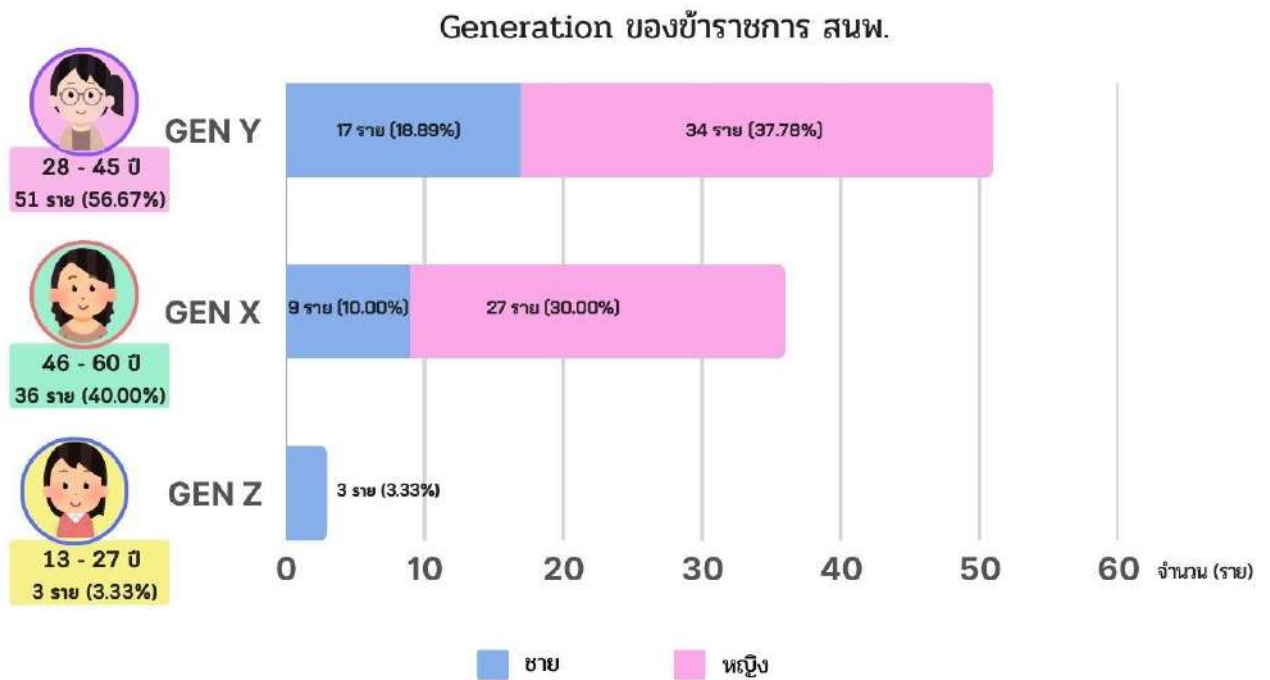
ภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง

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



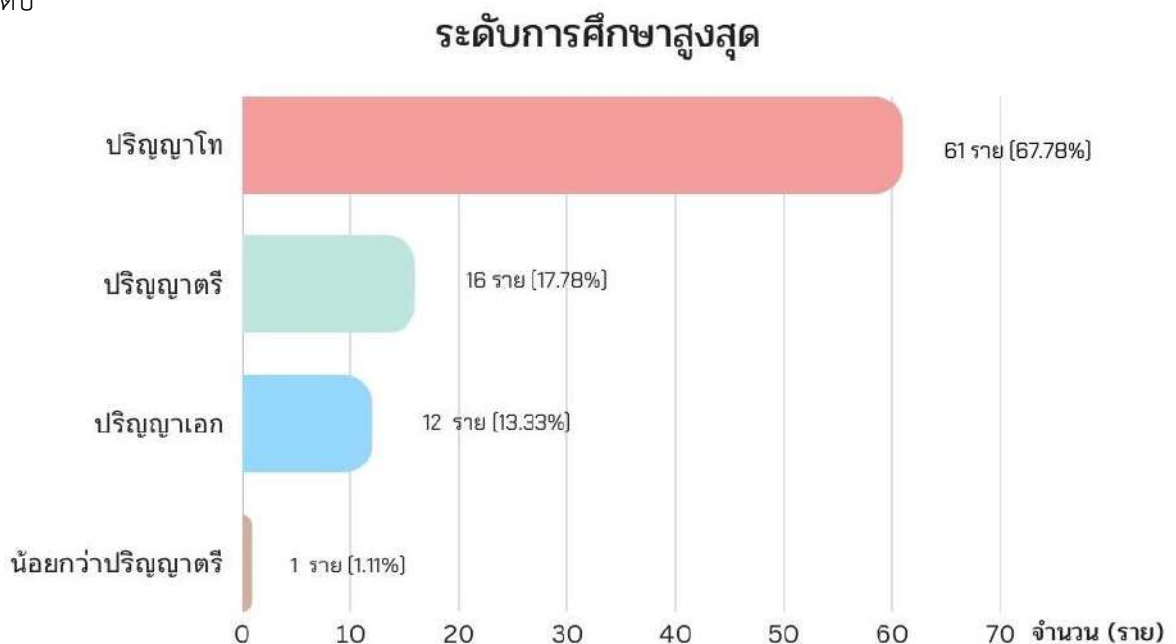
ภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนเชิงอายุของข้าราชการ สนพ.

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



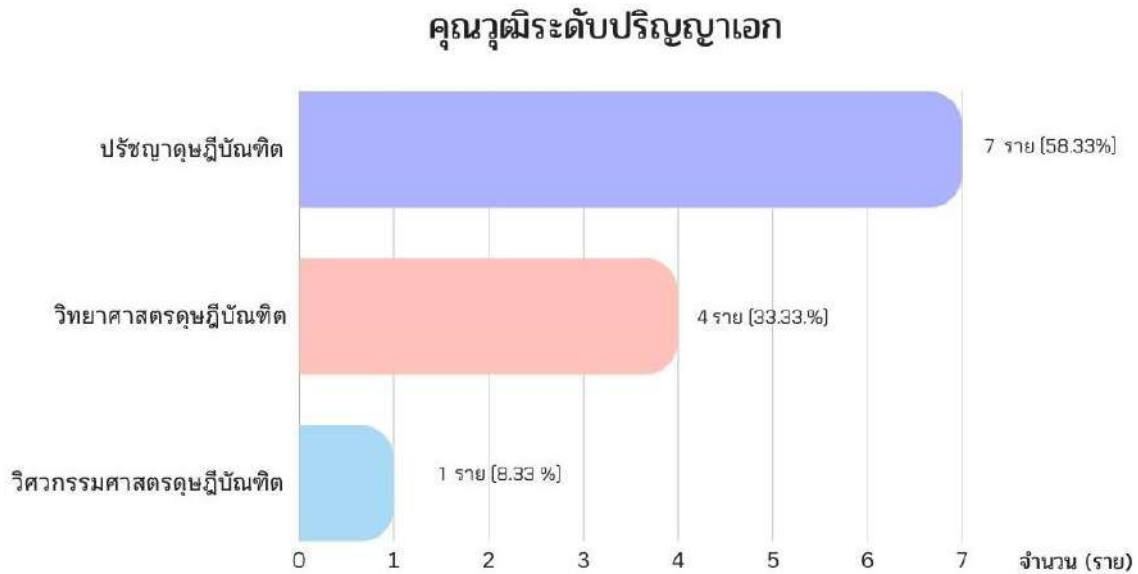
ภาพที่ 6 แสดงสัดส่วน Generation ของข้าราชการ สนพ.

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 61 ราย ปริญญาตรี จำนวน 16 ราย และมีข้าราชการที่มีวุฒิน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.78, 17.78 และ 1.11 ตามลำดับ



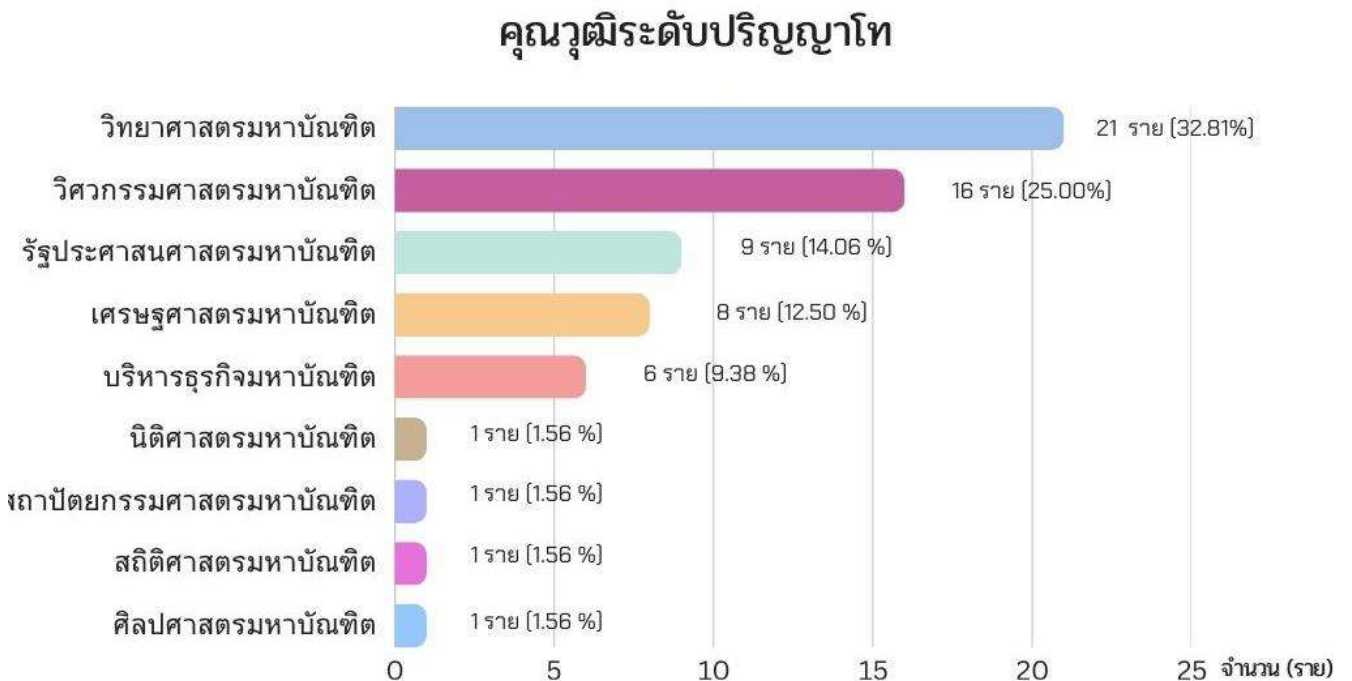
ภาพที่ 7 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษา

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ปรัชญาดุขฎฐฎัฎษฏิต มากที่สุด จำนวน 7 ราย รองลงมา วิทยาศาสตร์ดุขฎฐฎัฎษฏิต จำนวน 4 ราย และวิศวกรรมศาสตร์ดุขฎฐฎัฎษฏิต จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.33, 33.33 และ 8.33 ตามลำดับ



ภาพที่ 8 แสดงสัดส่วนข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาเอก

ข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัฎษฏิต มากที่สุด จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.81 รองลงมา วิศวกรรมศาสตร์มหาบัฎษฏิต จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัฎษฏิต จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.06



* 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



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.		2*	
1.2 นักเรียนทุน พสวท.	1	1	
1.3 นักเรียนทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย	8*		1
1.4 นักเรียนทุนพระราชทาน ม.ท.ศ.			
1.5 นักเรียนทุนนวัตกรรมดิจิทัล ด้านวิทยาการข้อมูล (Data Science)		1	
2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)			
2.1 ข้าราชการที่เคยเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของ สทพ. มีจำนวน 20 ราย และปัจจุบันมีข้าราชการที่ยังอยู่ในระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จำนวน 4 ราย	3*	1*	

ประเภท	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
2.2 ข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็น และเคยเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีจำนวน 6 ราย	1*	5*	
3. ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		7*	
4. นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	2*	2*	
5. ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Study/Work Team : PWST)		1*	

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

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/ แผน/ แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/ แผนในระดับต่างๆ ต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

สนพ. มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบาย แผน และมาตรการด้านพลังงานของประเทศ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการด้านนโยบายพลังงาน อาทิ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ตลอดจนแผนปฏิรูปราชการระยะ 5 ปี ของกระทรวงพลังงาน และ สนพ. อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการขับเคลื่อนนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศที่มีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์และแผนในระดับต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดย สนพ. ได้ศึกษา วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ รวมถึงกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของความเชื่อมโยงดังกล่าว สรุปดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต <p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน
นโยบายประเทศไทย 4.0	มิติ 3 การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในต่าง ๆ ดังนี้ 1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กร ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) 3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) 4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 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 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเชิงรุกให้มีศักยภาพ ที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนา องค์กร
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน ด้านพลังงาน (EPPPO Excellence)

ยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes)</p> <p>เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)</p>
แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague support for Contextual changes)</p> <p>เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work)</p>

โดยมีสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นวัตกรรม และผู้ประกอบการบนฐานของความรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

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

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

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

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และมีระบบ/ กลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานในช่วงวัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยการสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

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

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

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้นำเป้าหมายของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม โดยทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาวเพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

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

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ "เป็น" มุ่งหวังจะ "มี" หรือต้องการจะ "ขจัด" เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทั้งนี้ หมุดหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายการพัฒนาค้นหาสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาค้นหาช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวกประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม (2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (4) การสร้างระบบภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) เป้าหมายหลักที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียมและ (2) เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

4. นโยบายประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยกำลังเร่งสร้าง "พิมพ์เขียว" หรือแผนที่ที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคงยั่งยืน ผ่านนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) เพื่อพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางกับดักความเหลื่อมล้ำทางสังคม และกับดักความไม่สมดุลในการพัฒนาโมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย "กลไกการขับเคลื่อน" ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ

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

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

ทั้งนี้ ในการรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีรายละเอียด ดังนี้

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

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

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

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

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด 4 ประการ ได้แก่

(1) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) (2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform) (3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion) และ (4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) ทั้งนี้ กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ

กลยุทธ์	โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
<p>1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) ● ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น : Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)
<p>2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ : Department HRM Improvement System ● ระบบการถ่ายเท/ สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
<p>3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพ (Talent Inventory Management) ● ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และ 2) : Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I และ II) ● กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานรัฐ ● การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย ● ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System ● ระบบกรรมการสอบสวนกลาง
<p>4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ระบบ GovID (Phase I II และ III) ● ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ : International Hub on Civil Service Management ● ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ : Integrated National Employment System

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

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

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

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

(2) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้ออัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(3) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติการ โดยมื่อเรื่องที่มี

ความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการ สรุป ดังนี้

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

(2) ยกกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ กระทรวงพลังงานเป็นศูนย์กลางข้อมูลที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ และสามารถให้บริการแก่ผู้ใช้งานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และบูรณาการข้อมูลภาครัฐให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) มีการจัดหาและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์ข้อมูล (Data Center) การนำระบบสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการ การเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และบริหารจัดการข้อมูล ภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework) ที่มีมาตรการและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการการป้องกันและกำกับดูแลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับเทคโนโลยีและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

(3) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐ มีการทบทวน และจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต 5 ปี และแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี

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

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

ส่วนที่ 3 บทวิเคราะห์การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.

ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศที่มีความซับซ้อนและรวดเร็ว ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของ สนพ. ในการเสนอแนะนโยบายและแผนด้านพลังงานของประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เทคโนโลยีดิจิทัล และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความเข้มข้นมากขึ้น ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาพลังงานของประเทศในอนาคต ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่มีอยู่ประกอบกับภารกิจที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากร

ของ สนพ. จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มียุทธศาสตร์ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เชิงลึก การบูรณาการข้อมูล และการประเมินผลกระทบเชิงนโยบาย เพื่อรองรับการศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายและแผนด้านพลังงานได้อย่างรอบด้านและทันต่อสถานการณ์

ด้วยเหตุนี้ สนพ. จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในส่วนของภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Disruptive Technology) การขับเคลื่อนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทใหม่ การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้างองค์กร อัตรากำลัง ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนระดับต่าง ๆ รวมถึงแนวทางการบริหารกำลังคนภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้แผนมีความสอดคล้องกับภารกิจของ 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 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกองที่เป็นภารกิจหลักและขับเคลื่อนภารกิจของ สนพ. กองนโยบายไฟฟ้า กองนโยบายปิโตรเลียม กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่ของ สนพ. เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 45 - 49 ปี มากที่สุด และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 61 ราย และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 ราย โดยข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และมีคุณวุฒิทางการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสายงานของตนเองได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานระหว่างหน่วยงานภายในเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างประสบการณ์ที่หลากหลาย และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันจะช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพ ปัจจุบัน สนพ. มีการบรรจุและรับโอนข้าราชการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องจัดให้มีระบบการพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานหน่วยงานสนับสนุน (สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน) มีผู้ปฏิบัติงานตามประเภทวิชาการ ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นิติกร จะมีข้อจำกัดในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานข้ามกองได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะทาง ส่งผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นหนึ่งในสาเหตุของการสูญเสียบุคลากรในองค์กร กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการวิเคราะห์ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการดำรงตำแหน่งให้ครอบคลุมในการเสนอแผนการปรับโครงสร้างงานภายใน เช่น การจัดทำคำสั่งแบ่งงาน และมอบหมายงานอย่างชัดเจนจากหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือผู้ได้รับมอบอำนาจ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่จัดตั้งเป็นกลุ่มงานที่อยู่ภายใต้สำนักงานเลขาธิการกรม และมีลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และในกลุ่มหรือเทียบเท่า ยังแบ่งออกเป็นฝ่ายหรืองาน สามารถนับต่างลักษณะงานที่ต่ำกว่าระดับกลุ่มหรือเทียบเท่าได้ ๑ ระดับได้

สำหรับการดำเนินงานในระยะต่อไป ผอ.สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงาน โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. จะต้องมีความรู้รอบด้าน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มองภาพรวม/คาดการณ์ได้ เสนอแนะมุมมอง และทางเลือกที่ดีที่สุด มีการทำงานเชิงรุก สร้างสรรค์ คิดพัฒนางาน และมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีหลักการมีทำงานเชิงรุก มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ มีการทำงานเป็นทีม และมีผลงานที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ จากข้อเท็จจริงดังกล่าวเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบและเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล แนวทางดังกล่าวยังมุ่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การรักษาอัตราค่าจ้างขององค์กร รวมทั้งสนับสนุนการวางแผนและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีรายละเอียดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 สรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ.

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	รายละเอียดการดำเนินการ
<p>ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)</p>	<p>- แผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ - แผนปฏิบัติราชการ ของ สนพ. ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPO Excellence) เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague Support for contextual changes) เป้าประสงค์ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยมีกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ - นโยบายการบริหารของ ผอ.สนพ. ถ่ายทอดเป็นแนวทางในการการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ดังนี้ แนวทางที่ 1 : บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ : มีแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล เป้าประสงค์ : นำประมวลจริยธรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลัง • การรายงานสถานะของตำแหน่งว่าง และแนวทางในการบรรจุและแต่งตั้ง • การดำเนินการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวทดแทนตำแหน่งที่ว่าง • การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเรียนรู้งาน • การทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสม/รองรับภารกิจ <ul style="list-style-type: none"> • ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มีการนำประมวลจริยธรรมมาประเมิน • การปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล (DPIS 6) • การทบทวนมาตรฐาน กระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ.	รายละเอียดการดำเนินการ
	<p>แนวทางที่ 3 : การติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>เป้าประสงค์</u> : มีกระบวนการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำแผน/ แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนเงินเดือน • การสื่อสารแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน • การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วินัย และคุณธรรม จริยธรรม • การจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> • การติดตามการปฏิบัติตาม ตัวชี้วัดของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ในระดับที่สูงขึ้น • การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ • การรายงานผลตามแผนปฏิบัติ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ประจำสำนักงานนโยบายและ แผนพลังงาน • การรายงานผลการดำเนินการ เสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวินัยและ ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย • การรายงานผลการบริหาร อัตรากำลัง • การรายงานผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ

แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ระดับประเทศ	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2575)	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 การยกระดับคุณภาพมนุษย์ ด้วยการพัฒนาศักยภาพคนไทยให้เป็น "มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21"				
	ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง	การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ	
	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการทั้งยุทธศาสตร์		มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังคน		
ระดับกระทรวง	แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2571) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานคนพลักธรรมาภิบาล				
	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้และคุณสมบัตินับฐานของพลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นศักยภาพที่จำเป็นสำคัญ ก้าวหน้าสู่การปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กร		
ระดับหน่วยงาน	แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม รองรับรับการเปลี่ยนแปลง เป้าประสงค์ที่ 3 การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทำทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
	แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2569 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน (EPPG Excellence)				
	แผนงาน	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569				
	แนวทาง	แนวทางที่ 1 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลง	แนวทางที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล	แนวทางที่ 3 การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	โครงการ/กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> การจัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลัง การรายงานสถานะของตำแหน่งว่าง และแนวทางในการบรรจุและแต่งตั้ง การดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง การสืบเปลี่ยนหมุนเวียนเรื่องร้องเรียน การทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังให้เหมาะสม/รองรับภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้เกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มีภาระงานเหมาะสมหรือสมรรถภาพประเมิน การปรับปรุงและพัฒนาข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPPS 6) การทบทวนมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผน/แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วินัย และคุณธรรม จริยธรรม การจัดให้มีช่องทางสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> การติดตามการปฏิบัติงานตัวชี้วัดของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ การรายงานผลการประเมินการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ประจำปีสำนักงาน นโยบายและแผนพลังงาน การรายงานผลการดำเนินการเสริมสร้างและ พัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความมีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย การรายงานผลการบริหารอัตรากำลัง การรายงานการบริหารอัตราบุคคลประจำปีงบประมาณ 		

ภาพที่ 11 แผนที่นำทางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

แนวทางที่ 1 : บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2569	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการดำเนินการ																	
					ปี พ.ศ. 2568			ปี พ.ศ. 2569														
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
4	การสับเปลี่ยนหมุนเวียน เรียนรู้งาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนครั้ง ในการดำเนินการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน	5 ครั้ง																		
5	การทบทวนและวิเคราะห์ อัตรากำลังให้เหมาะสม/ รองรับภารกิจ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ความสำเร็จ ในการดำเนินการ การทบทวน และวิเคราะห์ อัตรากำลัง ให้เหมาะสม/ รองรับภารกิจ	ดำเนินการ ได้ตามกรอบเวลา ที่กำหนด																		

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล

เป้าประสงค์ : นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2569	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการดำเนินการ																
					ปี พ.ศ. 2568		ปี พ.ศ. 2569														
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
1	ประกาศหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มี การนำประมวลจริยธรรม มาประเมิน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	มีประกาศ หลักเกณฑ์	ไม่มีข้อร้องเรียน ตามประกาศ หลักเกณฑ์																	
2	การปรับปรุงและพัฒนา ข้อมูลในระบบโปรแกรม สารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS 6)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	มีฐานข้อมูล การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประกอบการ ตัดสินใจ	2 ฐานข้อมูล																	
3	การทบทวนมาตรฐาน กระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนมาตรฐาน ที่มีการทบทวน	4 เรื่อง																	
4	การจัดทำแผน/ แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อน เงินเดือน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ความสำเร็จ ของการเสนอแผน/ แนวทางการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือน	มีแผน / แนวทาง ทางการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อน เงินเดือน																	

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล

เป้าประสงค์ : นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ปี 2569	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2569	ระยะเวลาในการดำเนินการ													
					ปี พ.ศ. 2568			ปี พ.ศ. 2569										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
5	การสื่อสารแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนครั้งในการสื่อสารแนวทางประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	2 ครั้ง	←→							←→						
6	การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนครั้งที่มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง	←													→
7	การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่น้อยกว่า 3 ช่องทาง	←													→



2

5

6

9

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน