สำนักงานนโยบาย
และแผนพลังงาน
กระทรวงพลังงาน

รายงานผล
การบริหารทรัพยากรบุคลากร

ภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

คำนำ

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เป็นเครื่องมือส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สามารถดำเนินการได้ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ได้ดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่ม อำนวยการสูง รวมทั้ง ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน รวมทั้งได้มีการสำรวจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสำรวจและรับฟังความคิดเห็นต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ในรอบปีงบประมาณ ที่ผ่านมา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
มีนาคม 2568

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
สารบัญตาราง	ข
รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.	1
จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.	1
รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- นโยบายด้านการสรรหา	4
- นโยบายด้านการพัฒนา	10
- นโยบายด้านการรักษาไว้	14
- นโยบายด้านการใช้ประโยชน์	18
บทสรุป	21

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว 3

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ความคาดหวังของรัฐบาลและการตอบโจทย์การบริหารงานภาครัฐที่จะต้องยึดถือประโยชน์ของทุกภาคส่วนและประเทศเป็นสำคัญ ด้วยข้อจำกัดของอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากร สนพ. จึงมีความจำเป็นต้องวางแผนการบริหารและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในทุก ๆ ด้านครอบคลุมทุกมิติ เพื่อรองรับบริบท/ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สนพ. ได้กำหนดกรอบทิศทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นเครื่องมือส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. สามารถดำเนินการได้ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สนพ. ต่อไป

<u>โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของบุคลากร สนพ.</u>

ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการของ สนพ. กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 ได้แบ่งโครงสร้างขององค์กรตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุน ออกเป็น 5 กอง 1 ศูนย์ ได้แก่ กองนโยบายไฟฟ้า (กฟ.) กองนโยบายปิโตรเลียม (กป.) กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน (กอ.) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กย.) สำนักงานเลขานุการกรม (ลก.) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศท.) และมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตส.) มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ 95 อัตรา ลูกจ้างประจำ 6 อัตรา พนักงานราชการ 47 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว 6 อัตรา รวม 154 อัตรา พร้อมกันนี้ สนพ. ได้จัดตั้งโครงสร้างการบริหารงานของศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) ขึ้น เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (ศพช.) ตามแผนปฏิรูปพลังงานของประเทศ โดย สนพ. มีคำสั่งให้มอบหมายให้ข้าราชการและพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ศพช. อีกหน้าที่หนึ่ง และจัดตั้งกลุ่มจริยธรรม (กจ.) ขึ้นตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม ของ สำนักงาน ก.พ. โดย กจ. มีคำสั่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ กจ. อีกหน้าที่หนึ่ง

1. จำนวนและประเภทของบุคลากร สนพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ สนพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 95 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 88 อัตรา (ณ วันที่ 30 กันยายน 2567) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

หน่วย : จำนวน (อัตรา)

ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน ผู้ดำรงตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่งว่าง
1. บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับสูง)	1	-
	รองผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (นักบริหาร ระดับต้น)	1	1
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง)	5	1
3. วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการวางแผนยุทธศาสตร์พลังงาน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ) - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับเชี่ยวชาญ)	2 1 1	- - -
	ระดับชำนาญการพิเศษ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการเงินและบัญชี - นิติกร	25 22 1 1 1	4 4 - - -
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2 2	- -
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ - นิติกร	52 38 2 5 3 1 2 1	1 - - 1 - - - -
4. ทั่วไป	ระดับชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการ	 1	 -
รวม		**88**	**7**

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สนพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ สนพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 47 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) จำนวน 5 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม) จำนวน 1 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีข้อมูลตามประเภท ตำแหน่ง สรุปดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

หน่วย : จำนวน (อัตรา/ราย)

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สนพ. ได้ดำเนินการ ติดตามและรวบรวมข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้จัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1	**<u>นโยบายด้านการสรรหา</u>** 1.1 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตลอดจนนำเครื่องมือในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการดำเนินการสรรหาบุคลากร 1) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง	151,550.00	121,240.00	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน 13 ราย จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศ สนพ. ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 เรื่อง แก้ไขประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
	2) การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากนักเรียนทุนรัฐบาลของผู้สำเร็จปริญญาเอก (โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากนักเรียนทุนรัฐบาลของผู้สำเร็จปริญญาเอก (โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์) ซึ่งได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน 2 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3) การอนุมัติใช้บัญชีผู้ผ่านการเลือกสรรพนักงานราชการของส่วนราชการอื่นได้	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) ดำเนินการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป จำนวน 3 ราย ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 2 ราย (1.2) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 ราย
	4) การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) ดำเนินการสรรหาและจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 8 ราย ดังนี้ (1.1) ตำแหน่งนิติกร จำนวน 3 ราย (1.2) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 4 ราย (1.3) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 ราย
	1.2 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1) การเกษียณอายุราชการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) สนพ. ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ ลงวันที่ 29 มกราคม 2567 เรื่อง ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 จำนวน 2 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(2) สนพ. ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ ลงวันที่ 29 มกราคม 2567 เรื่อง ลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีลูกจ้างประจำพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 จำนวน 2 ราย
	2) การให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) สนพ. ได้ดำเนินการให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 3 ราย
	3) การลาออกจากราชการ (1) ข้าราชการลาออกจากราชการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ ดำเนินการอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ จำนวน 3 ราย เนื่องจาก - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น จำนวน 2 ราย - ไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 1 ราย
	(2) พนักงานราชการลาออกจากการปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ ดำเนินการอนุญาตให้พนักงานราชการลาออกจากการปฏิบัติงานในระหว่างสัญญาจ้าง จำนวน 4 ราย เนื่องจาก - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ สนพ. จำนวน 2 ราย - ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น จำนวน 2 ราย
	(3) ให้ลูกจ้างชั่วคราวลาออกจากราชการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ ดำเนินการอนุญาตให้ลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้งบบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ลาออกจากราชการ จำนวน 1 ราย เนื่องจากไปบรรจุเข้ารับราชการที่ส่วนราชการอื่น

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	1.3 การกำหนดตำแหน่ง ทบทวน/ปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง 1) การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568 ของ สนพ.	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) ดำเนินการจัดทำแผนฯ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้จัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน โดยอยู่ระหว่าง สำนักงาน ก.พ. พิจารณา
	2) การทบทวนและจัดทำกรอบพนักงานราชการ รอบที่ 6 (พ.ศ. 2568 - 2571)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ก.พ. - 31 พ.ค. 67	(1) สนพ. จัดทำคำขอเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน และ สำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติกรอบพนักงานราชการ จำนวน 47 อัตรา
	1.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	ดำเนินการแต่งตั้ง/ทบทวน องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ โดยมีการเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจนับคะแนนการเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ ใน อ.ก.พ. กรม จำนวน 1 ชุด (2) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ใน อ.ก.พ. กรม จำนวน 1 ชุด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(3) แต่งตั้ง อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 1 ชุด
					(4) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน 1 ชุด
					(5) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 1 ชุด
					(6) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จำนวน 5 ชุด ดังนี้ - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน - สายงานนิติการ - สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน - สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี - สายงานนักจัดการงานทั่วไป

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					(7) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 1 ชุด
					(8) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 14 ชุด (1 ชุด/ข้าราชการบรรจุใหม่ 1 ราย) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีข้าราชการที่มีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและรับราชการต่อไป จำนวน 11 ราย
					(9) แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 ชุด
					(10) แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 ชุด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
2	**<u>นโยบายด้านการพัฒนา</u>** 2.1 การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67	➢ สนพ. ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะของบุคลากรใน โดยได้บรรจุโครงการ/ หลักสูตร/ กิจกรรมที่ครอบคลุมการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และทักษะอื่น ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิตประจำวัน สำหรับข้าราชการและบุคลากร สนพ. ทุกระดับ อาทิ กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรทั่วไป ทั้งในรูปแบบ Online Onsite และ Blended Learning เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกเรียน ได้ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 บุคลากร สนพ. ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 95.35 รวมทั้งได้นำผลสำรวจความคิดเห็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาร่วมกำหนดทิศทางในการจัดทำแผน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในสายงาน มองภาพกว้าง แก้ปัญหาได้อย่างมืออาชีพ และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ➢ สนพ. ข้อจำกัดในการของบประมาณแผ่นดินเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมีแหล่งทุนที่เป็นเงินนอกงบประมาณ อาทิ กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน กองทุนเงินอุดหนุน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					จากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียมกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อกิจการตามมาตรา 97 (4) นอกจากนี้ สนพ. ได้มีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานศาลปกครอง ➢ สนพ. ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรในช่องทางต่าง ๆ รวมถึงทางเว็บไซต์ของ สนพ. เมนูการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล >> หัวข้อ การพัฒนาบุคลากร https://www.eppo.go.th/index.php/th/corporate-eppo/human-resource
	2.2 มีการติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. ได้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลต่อหัวหน้าส่วนราชการ โดยได้มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ สนพ. เมนูการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล >> หัวข้อ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล >> หัวข้อย่อย รายงานผลการพัฒนาบุคลากรภายใต้แผนพัฒนาบุคลากร สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 >> หน้า รายงานผลการดำเนินโครงการ/ อบรม https://www.eppo.go.th/index.php/th/corporate-eppo/human-resource

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					โดยได้นำผลการสำรวจมาวิเคราะห์และบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดโครงการ/กิจกรรมในครั้งต่อไป
	2.3 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) สนพ. ได้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ของบุคลากรใน สนพ.ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้ (1.1) มีการแจ้งเวียนให้ข้าราชการแจ้งความประสงค์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน โดยมีข้าราชการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน จำนวน 8 ราย (1.2) มีการมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 11 ราย (1.3) มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้หมุนเวียนเรียนรู้งานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework : IEAF) จำนวน 3 ราย (1.4) มีมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 2 ราย (1.5) มีมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	2.4 การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	สนพ. ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการบันทึกประวัติ ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการดำรงตำแหน่ง ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การได้รับเงินเดือน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการอบรมพัฒนาบุคลากรไว้ในระบบ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารด้วย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
3	**<u>นโยบายด้านการรักษาไว้</u>** 3.1 การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ของ สนพ. ประจำปี 2566	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ม.ค. - 28 ก.พ. 67	(1) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2566 จำนวน 1 ราย เสนอกระทรวงศึกษาธิการและคณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ได้มีประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2567 (2) สนพ. คัดเลือกพนักงานราชการดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2566 ของ สนพ. จำนวน 1 ราย และได้มีประกาศ สนพ. เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2567
	3.2 การส่งเสริมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((High Performance and Potential System : HiPPS)	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) สนพ. มีการส่งเสริมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สนพ. ได้ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 20 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกผ่านการคัดเลือกฯ จำนวน 1 ราย
	3.3 การย้ายข้าราชการประเภท อำนวยการสูง	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) กระทรวงพลังงานมีคำสั่งย้ายข้าราชการประเภทอำนวยการสูง จำนวน 1 ราย

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3.4 การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตลอดจนนำเครื่องมือในยุคดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการดำเนินการสรรหาบุคลากร	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	(1) สนพ. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายในเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กำหนด ดังนี้ (1.1) เลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งประเภท - วิชาการ ในระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 2 ราย - วิชาการ ในระดับชำนาญการ จำนวน 2 ราย
	3.5 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ➢ การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมินให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ) รวมทั้ง ผอ.สนพ. ได้พิจารณาจัดสรรเงินให้กับข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					➢ มีประกาศ สนพ. แจ้งเวียน ข้าราชการผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก
	3.6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ➢ มีการเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 เมษายน และ 1 ตุลาคมของทุกปี
	3.7 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	<u>ครั้งที่ 1</u> 1 ต.ค. 66 - 31 มี.ค. 67 <u>ครั้งที่ 2</u> 1 เม.ย. - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ➢ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ มี 2 รอบ ตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และมีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี ➢ มีประกาศ สนพ. แจ้งเวียนข้าราชการผู้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3.8 การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนพ. เพื่อสร้างเสริมให้เจ้าหน้าที่ สนพ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ สามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลโดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ สนพ. ปฏิบัติราชการอย่างมี “คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การอบรมให้ความรู้ การตรวจสุขภาพประจำปี ให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรสมาชิกสวัสดิการ สนพ. สนับสนุนเงินสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง/พนักงาน เป็นต้น ➢ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สนพ. ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2567 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กบข. โดยแบ่งเป็น 2 หลักสูตรย่อย ดังนี้ 1) หลักสูตรสมาชิกบรรจุใหม่กับแผนสมดุลตามอายุใหม่ ซึ่งเหมาะกับสมาชิกบรรจุใหม่ 2) สิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข. สำหรับสมาชิกทั่วไป

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
4	**<u>นโยบายด้านการใช้ประโยชน์</u>** 4.1 การดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	➢ สนพ. ได้จัดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และหลักสูตรการอบรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจัดทำ Infographic เผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย อาทิ หนังสือเวียน ภายในหน่วยงาน Email ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน สนพ. Application Line เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน ➢ สนพ. ได้จัดโครงการฝึกอบรมด้านการพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาสังคมที่มีความเป็นธรรมและความยุติธรรมอย่างยั่งยืน
	4.2 การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสิทธิประโยชน์	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67	สนพ. ได้จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขด้านบริหารทรัพยากร อาทิ ประกาศรับสมัครเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การรับสมัครงาน สิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และพนักงานราชการ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฌาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิประกันสังคม ผ่านช่องทางต่าง ๆ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
					ที่หลากหลาย อาทิ เว็บไซต์ สนพ. หนังสือเวียนภายในหน่วยงาน Email ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน สนพ. Application Line เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน

บทสรุป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สนพ. ได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคลคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีมาตรฐานตามกฎ ระเบียบ และภายในระยะเวลาที่กำหนด เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณดังกล่าว กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ได้ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งได้นำผลการสำรวจการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์และประเมินผล โดยมีสรุปประเด็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ดังนี้

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
1	อัตรากำลังในการปฏิบัติงานด้านภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนมีไม่เพียงพอ	1) ทบทวนภารกิจและปรับโครงสร้างภายในหรือการเกลี่ยอัตรากำลังภายในที่มีอยู่ เนื่องจากอยู่ระหว่างการปฏิบัติตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 ของสำนักงาน ก.พ. 2) นำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในการทำงานเพื่อให้การทำงาน สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น 3) ทบทวนและจัดทำกระบวนงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น 4) ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และความซับซ้อนของงาน
2	กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	1) ควรมีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ประกาศ กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทราบโดยทั่วกันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผ่านชองทางที่หลากหลาย 2) ควรให้ กอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งในส่วนที่เกี่ยวข้อง
3	การสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	1) วางแผนการสรรหาอัตรากำลัง และเสนอแนวทางต่อผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ และหัวหน้ากลุ่มงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่งว่าง พิจารณา เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและภารกิจ 2) ควรให้ กอง/ศูนย์ และกลุ่มงาน มีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ประเด็นปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
4	การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามรอบการประเมินไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด	1) ทบทวนและจัดทำแนวทางการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแผนการดำเนินงาน 2) สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่หลากหลาย
5	การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการที่เลื่อนระดับเป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือระดับอำนวยการ	1) ควรสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ สร้างเข้าใจต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) พบปะ หารือ และแลกเปลี่ยนความเห็น มุมมองการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละกอง/ศูนย์/กลุ่มงาน 3) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2567

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน