



**แบบรายงาน**  
**การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี**  
**ของส่วนราชการระดับกรม**

## แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

  
(.....)

(นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

23 พ ค 2564  
.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชนกวรรณ หนูคำ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางสาวนันทนา โพธิสุวรรณ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๑๒ ๑๕๕๕ ต่อ ๔๗๔, ๔๕๒

E-Mail khanokwan@eppo.go.th, nuntanan@eppo.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน 23 พ ค 2564

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
<b>มิติที่ ๑</b> ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕	
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕	
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐	
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕	
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕	
<b>มิติที่ ๒</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘	
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔	
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗	
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗	
<b>มิติที่ ๓</b> ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗	
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗	
<b>มิติที่ ๔</b> ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐	
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐	
<b>มิติที่ ๕</b> คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐	
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐	
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
<b>น้ำหนักรวม</b>	๑๐๐.๐๐	<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>				๙๓.๒๐	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

กระทรวงพลังงานได้กำหนดกรอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงพลังงานตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงพลังงาน ซึ่งสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ได้นำประเด็นของแผนปฏิบัติราชการดังกล่าวมาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปดังนี้

แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงพลังงาน (ด้านบุคลากร)	แนวทางการพัฒนาตาม แผนปฏิบัติราชการฯ (ด้านบุคลากร)	ยุทธศาสตร์ ของ สนพ.	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการ บริหารทรัพยากรบุคคล
<p>แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๔ : การสร้างความโปร่งใส เป็น องค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ เป้าหมาย : กระทรวงพลังงานเป็นองค์กร สมรรถนะสูง บริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล และเป็น ศูนย์ข้อมูลพลังงานของ ประเทศที่น่าเชื่อถือ</p>	<p>แนวทางการพัฒนา ๔.๑ : พัฒนาปรับปรุงแผน บริหาร แผนพัฒนาทรัพยากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของกระทรวง พลังงาน ให้รองรับการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของ กระทรวงพลังงาน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : มุ่งสู่องค์กร สมรรถนะสูง (EPPO Excellence)</p>	<p>๑. บุคลากรมีความรู้และ ความสามารถ (Smart Colleague) - สร้างความสัมพันธ์ และทัศนคติ ที่ดีต่อบุคลากรภายในองค์กร - สร้างระบบคุณภาพชีวิตที่ดีใน การทำงานให้บุคลากร - พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการ ทำงาน - จัดการความรู้ภายในองค์กร ๒. การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Smart work) - พัฒนาระบบบริหารองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ และมี ธรรมาภิบาล - พัฒนาระบบ ICT เพื่อเพิ่ม คุณภาพและประสิทธิภาพ การ ดำเนินงาน</p>

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของ  
สนพ. อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ชีตความสามารถ สมรรถนะบุคลากรของ สนพ.  
ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี  
แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ  
สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ ของกระทรวงพลังงาน ยุทธศาสตร์ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มาถ่ายทอดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. เพื่อพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน  
อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ผอ.สนพ. ได้มอบนโยบายการบริหารงาน ๓C ให้บุคลากรของ สนพ. ได้รับทราบและถือปฏิบัติ ดังนี้

๑) **Chance to Change** ปรับเปลี่ยนภารกิจขององค์กรให้สอดคล้องสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ โดยมุ่งเน้นงานด้านนโยบาย (Policy) ขับเคลื่อนและผลักดันงาน ตามภารกิจ นโยบายไปข้างหน้า รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒) **Culture** กำหนดวัฒนธรรมองค์กร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม (Teamwork) บูรณาการข้อมูล/ การปฏิบัติงานข้ามสายงาน รวมทั้งการใส่ใจ หุ่่มเทการปฏิบัติงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนชื่นชม/สนับสนุนบุคลากรภายใน สนพ. สร้างเสริมความภูมิใจในอาชีพข้าราชการ

๓) **Care** วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร บริหารจัดการอาคารสถานที่ให้สามารถ รองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดูแลสวัสดิการเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร รับฟังปัญหาหรือข้อ ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการบริหารองค์กร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร

### ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์ อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบ อัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การ กำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับ ตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง อย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียม และพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของ ตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

### มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลอย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS : Departmental Personnel Information System มาช่วยในการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - ใช้ในการบันทึกข้อมูลของบุคลากร - ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		๒.๒ การใช้ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติราชการโดยการสแกนลายนิ้วมือ ๒.๓ การพัฒนาระบบลาออนไลน์ ของ สนพ. เพื่อนำมาใช้แทนการใช้กระดาษ ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น <input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการหน่วยงานภายในและภาพรวมขององค์กร <input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)



มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ ภายในหน่วยงานเพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>๓.๒ มีประกาศ/หนังสือเวียนแจ้งข้าราชการรับทราบข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน อาทิ การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแนวทางในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้น้ององค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>- สนพ. ไม่มีเรื่องร้องเรียน</p> <p>๑. ผู้น้ององค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>- สนพ. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการชุดดังกล่าว มีการกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำหน่วยงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมถึงเผยแพร่ กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว</p> <p>๒. ผู้น้ององค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- ผอ.สนพ. ได้มอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ข้าราชการในองค์กร</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>- ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมอบนโยบาย ๓C ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. ได้รับทราบและปฏิบัติดังนี้ (๑) Chance to Change (๒) Culture และ (๓) Care</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ผอ.สนพ. กำหนดให้มีการประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรในองค์กรร่วมกัน อาทิ การสัมมนามอบนโยบาย การประชุมผู้บริหาร</p> <p>- เปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>

#### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้ยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัด ซึ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการของหน่วยงาน ได้มีการดำเนินการ ดังนี้</li> </ul>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</li> <li>- มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้และสมรรถนะของข้าราชการ</li> <li>- จัดให้บุคลากรมีเครื่องคอมพิวเตอร์คนละ ๑ เครื่อง และระบบข้อมูลของหน่วยงาน สามารถเข้าไปค้นคว้าหาข้อมูลผ่านระบบ Intranet และ Internet และมีนโยบายในการพิจารณาเปลี่ยนคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งาน ๗ ปี ขึ้นไป พร้อมทั้งจัดให้มีผู้ดูแลเครื่องมือและระบบดังกล่าวให้มีความพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>- จัดโซนพื้นที่ในลักษณะ co - working space ให้สามารถนั่งประชุม / ทำงานนอกจากโต๊ะทำงาน</li> <li>- การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดรอบการปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่น โดยกำหนด ๐๗.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. และ ๐๙.๓๐ - ๑๗.๓๐ น.</li> <li>- จัดสวัสดิการ สนพ. ดูแลคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ในองค์กร รวมทั้งบ้านพักอาศัย</li> <li>- จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพเป็นประจำ อาทิ การออกกำลังกายแอโรบิก</li> <li>- จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี/ ฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่/ ฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การบริจาคโลหิต</li> <li>- มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในประจำปี และตามเทศกาลต่าง ๆ อาทิ ปีใหม่ สงกรานต์ วันสถาปนา สนพ.</li> </ul> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดตลาดสินค้าออนไลน์ ในหน่วยงาน สนพ. มาร์เก็ต (โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ.)</li> <li>- มีการจัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สนพ.</li> </ul>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๘๖	๕๙.๓๑	๘๘	๖๐.๒๗	๘๗	๖๐.๔๒
๒) ลูกจ้างประจำ	๖	๔.๑๔	๖	๔.๑๑	๗	๔.๘๖
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๖	๔.๑๔	๖	๔.๑๑	๖	๔.๑๗
๔) พนักงานราชการ	๔๗	๓๒.๔๑	๔๖	๓๑.๕๑	๔๔	๓๐.๕๖
ผลรวมกำลังคน	๑๔๕	๑๐๐.๐๐	๑๔๖	๑๐๐.๐๐	๑๔๔	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖	๑๐๐.๐๐	๘	๑๐๐.๐๐	๙	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๖	๖๖.๖๗
รับโอน	๖	๑๐๐.๐๐	๘	๑๐๐.๐๐	๓	๓๓.๓๓
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๘	๑๐๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๐	๐.๐๐	๑	๑๔.๒๙	๔	๕๗.๑๔
ให้โอน	๗	๘๗.๕๐	๖	๘๕.๗๑	๒	๒๘.๕๗
เกษียณอายุราชการ	๑	๑๒.๕๐	๐	๐.๐๐	๑	๑๔.๒๙
อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
บริหาร	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
อำนวยการ	๖	๔	๓๓.๓๓	๖	๖	๐.๐๐	๖	๖	๐.๐๐
วิชาการ	๘๕	๗๙	๘.๒๔	๘๕	๗๘	๘.๒๔	๘๕	๗๗	๙.๔๑
ทั่วไป	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
รวม	๙๕	๘๗	๙.๔๗	๙๕	๘๘	๗.๓๗	๙๕	๘๗	๘.๔๒

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ปี ๒๕๖๔ ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีข้าราชการขอโอน จำนวน ๗ ราย และเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑ ราย

## ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔						
๒๕-๒๙	๑	๑	๑		๑	
๓๐-๓๔	๙		๑๑	๕	๗	๗
๓๕-๓๙	๑๓	๗	๑๕	๖	๑๘	๖
๔๐-๔๔	๒๑	๕	๑๗	๕	๑๕	๕
๔๕-๔๙	๖	๕	๕	๓	๔	๒
๕๐-๕๔	๖	๑	๘	๑	๑๑	๒
>=๕๕	๙	๒	๘	๓	๗	๒
รวม	๖๕	๒๑	๖๕	๒๓	๖๓	๒๔

## ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
ข้าราชการ	๓	๓	๓
พนักงานราชการ	๓	๓	๓
รวม	๖	๖	๖

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วน ราชการ	๑๒๔.๕๒	๑๐๐.๐๐	๑๐๘.๒๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๗.๗๗	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร	๕๗.๕๖	๔๖.๒๓	๕๕.๑๑	๔๖.๖๗	๕๐.๓๐	๔๖.๘๑
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง) ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๕๔.๙๙	๖๔.๕๖	๕๔.๓๒	๖๒.๕๔	๕๐.๐๕	๑๙.๐๔
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๐.๐๐	๐.๐๐	๑.๖๓	๐.๒๒	๐.๑๘	๐.๙๓
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๐.๐๑	๐.๐๑	๐.๒๕	๑.๐๗	๐.๘๖	๐.๖๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	๒๗.๖๖	๓๒.๔๗	๒๘.๘๕	๒๗.๘๐	๒๒.๒๕	๗๗.๕๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	๒.๕๒	๒.๙๖	๗.๒๔	๙.๒๗	๗.๔๒	๑.๘๙
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๒,๘๑๐,๕๓๒.๔๔		๑๔,๑๓๔,๗๒๐.๕๓		๓,๙๖๔,๖๘๖.๓๑	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๔๖.๐๐		๑๔๔.๐๐		๑๘๐.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๑๙,๒๕๐.๒๒		๙๘,๑๕๗.๗๘		๒๒,๐๒๖.๐๔	
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (บาท)	๔,๑๖๐,๐๖๘.๐๗		๖,๙๔๙,๖๒๗.๔๑		๑,๙๘๘,๐๘๔.๑๕	
จำนวนชั่วโมง/คนการ ฝึกอบรม	๕,๙๓๓.๐๐		๓,๖๕๖.๐๐		๑๓,๑๒๔.๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗๐๑.๑๗		๑,๙๐๐.๘๘		๑๕๑.๔๘	

หมายเหตุ ข้อ ๒.๕.๓ ในส่วนข้อมูลปี ๒๕๖๔ สนพ. อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลส่งกรมบัญชีกลาง

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบายและแผนพลังงานตามพันธกิจของหน่วยงานและนโยบายรัฐบาล ที่ผ่านมา สนพ. จัดทำคำขอตั้งงบประมาณจากเงินงบประมาณแผ่นดินในการดำเนินการตามภารกิจโดยได้รับการจัดสรรเงินไม่เพียงพอ สนพ. จึงจัดทำคำขอตั้งงบประมาณขอรับการจัดสรรจากแหล่งเงินนอกงบประมาณ โดยปี ๒๕๖๓ ได้รับการจัดสรรเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณลดลง จึงทำให้กิจกรรมด้านบริหารบุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงไปจากปีก่อน และเหตุการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้ต้นทุนรวม และ ต้นทุนต่อหน่วยลดลงไปในทิศทางเดียวกัน.....

## ๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

สนพ. ได้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานย้อนหลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) (ที่มาระบบ Internet ของ สนพ.) มีสรุปดังนี้

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนโครงสร้างพื้นฐานก๊าซธรรมชาติ	ไม่ผ่าน	นำแผนโครงสร้างพื้นฐานก๊าซธรรมชาติ เสนอคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) พิจารณาเห็นชอบ	มีร่างแผนโครงสร้างพื้นฐานก๊าซธรรมชาติ				
๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทาง การส่งเสริมการแข่งขันในกิจการ ก๊าซธรรมชาติ ระยะที่ ๒	ผ่าน	นำแนวทางการส่งเสริมการแข่งขันในกิจการ ก๊าซธรรมชาติ ระยะที่ ๒ เสนอคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) พิจารณาเห็นชอบ	การประชุม กพช. เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแนวทาง การส่งเสริมการแข่งขันในกิจการ ก๊าซธรรมชาติใน ระยะที่ ๒ และมอบหมายให้ กบง. เป็นผู้พิจารณาและดำเนินการตามแนวทางการแข่งขันในกิจการ ก๊าซธรรมชาติ ระยะที่ ๒ ในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป				

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระยะที่ ๔	ผ่าน	นำแผนพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระยะที่ ๔ เสนอต่อคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน	เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน เห็นชอบกรอบแผนพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระยะที่ ๔ ตามที่ สนพ. เสนอ				
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้าง อัตราค่าไฟฟ้า ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘	ผ่าน	นำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ เสนอ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) พิจารณา เห็นชอบ	การประชุม กพช. เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เห็นชอบนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๘ โดยมอบ คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ดำเนินการตาม พ.ร.บ. ประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ ต่อไป				
๕. ผลการพัฒนาศักยภาพองค์การสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐							
๕.๑ การพัฒนาระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data)	ผ่าน	มีระบบบัญชีข้อมูล และ จัดทำข้อมูลเปิด ที่ถูกจัดในหมวดหมู่สาธารณะอย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของชุดข้อมูลเปิด ในบัญชีข้อมูลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด	มีระบบบัญชีข้อมูลของ สนพ. ( <a href="http://catalog.eppo.go.th/">http://catalog.eppo.go.th/</a> ) ที่มีข้อมูลครบถ้วนทั้ง ๗๗ ชุดข้อมูล โดยในจำนวนนี้มีข้อมูลจำนวน ๔๑ ชุดข้อมูล ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตามมาตรฐานคุณลักษณะแบบเปิดที่ สพร. กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๕๓ ของชุดข้อมูลทั้งหมด				



รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๕.๒ การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	ไม่ผ่าน	๔๑๙.๗๖  (คะแนนปี ๖๓ + ๘%)	สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ตรวจประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ด้วยตนเองและประกาศผลการประเมินเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดย สนพ. ได้คะแนน ๓๘๙.๐๑ คะแนน				
๖. การลดก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่ง (MtCO <sub>2</sub> eq) (ตัวชี้วัด ๒๕๖๔) (ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลง - ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓) <u>หมายเหตุ</u> ปีงบประมาณ ๖๓ ได้เพิ่มภาคคมนาคมขนส่งมาคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก MtCO <sub>2</sub> eq = ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	ผ่าน	๕๗.๘๔ MtCO <sub>2</sub> eq	ผลการลดก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่ง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เท่ากับ ๖๔.๒๐ MtCO <sub>2</sub> คิดเป็นสัดส่วน ๑๗.๔๙% เทียบกับกรณีฐาน (BAU) ณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	๕๓ MtCO <sub>2</sub> eq	ร้อยละ ๑๕.๗๖ (๕๗.๘๔ MtCO <sub>2</sub> e)	ร้อยละ ๑๔ (๕๑.๔๔ MtCO <sub>2</sub> e)	ร้อยละ ๑๔.๐๙ (๕๑.๗๒ MtCO <sub>2</sub> e)
๗. สัดส่วนการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศลดลง (Energy Intensity) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๓)	ผ่าน			๘.๓๖ ktoe/Billion Baht	๘.๑๖ ktoe/Billion Baht	๘.๑๖ ktoe/Billion Baht	๘.๓๘ ktoe/Billion Baht
๘. การปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน			ร่างแนวทางการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๖๔-๖๘ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ.	- มีผลการศึกษาทบทวนปัญหาและอุปสรรคนโยบายการเปรียบเทียบข้อมูลผลการศึกษาของต่างประเทศกับประเทศไทยทั้งนี้ร่างแนวทางการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๖๔-๖๘ ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ. เมื่อวันที่ ๗ ต.ค. ๖๓		

## แบบ - กรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๙. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผลิตภัณฑ์นโยบายด้านพลังงาน (Policy Package) ๙.๑ ความสำเร็จของการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพ (เอทานอล) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน			ได้ร่างหลักเกณฑ์การคำนวณราคาอ้างอิงเอทานอล มีความเหมาะสม เป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ.	แนวทางในการส่งเสริมให้มีการใช้น้ำมันแก๊สโซฮอล E๒๐ เป็นเชื้อเพลิงหลักซึ่งเป็นเป้าหมายขั้นต้น ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ. สนพ.		
๙.๒ ความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ (Gas Plan ๒๐๑๘) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน			หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ หน่วยงาน นำ Gas Plan ๒๐๑๘ ไปสู่การปฏิบัติ	Gas Plan ๒๐๑๘ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) เมื่อวันที่ ๑๙ มี.ค. ๖๓ ทั้งนี้ ครม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ Gas Plan ๒๐๑๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ต.ค. ๖๓		
๑๐. การพัฒนาศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ผ่าน			สนพ. มีการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงานกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงานหรือหน่วยงานภายนอกอย่างน้อย ๕ หน่วยงาน - มีการเผยแพร่รายงานที่ได้จากการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงาน	สนพ. มีการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงานกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงานหรือหน่วยงานภายนอกจำนวน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ๒. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ๓. กระทรวงพาณิชย์ ๔. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ๕. ธนาคารแห่งประเทศไทย		

## แบบ - กรรรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑๑. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้า (PDP) ของประเทศฉบับใหม่ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน					คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพข.) ให้ความเห็นชอบแผน PDP ฉบับใหม่	คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพข.) ให้ความเห็นชอบแผน PDP ฉบับใหม่เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒
๑๒. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม -การพัฒนากระบวนการให้บริการสำนักงานเสมือน (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน					๑๐๐	๘๐
๑๓. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของ ส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน					๑๐๐	๗๕

## ๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

สนพ. ได้รายงานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๓ รอบปีการประเมิน สรุปดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๖๕ - ๔.๐๐	๖	๗๓
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๓๑ - ๒.๖๔	-	๒
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๑.๖๙ - ๒.๑๖	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๒๔ - ๑.๖๘	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒/๒๕๖๔	อยู่ระหว่างการพิจารณา				
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๖๔ - ๓.๖๙	๖	๗๕
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๒๖ - ๒.๖๓	-	๓
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๑.๗๘ - ๒.๒๕	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๓๑ - ๑.๗๗	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อน เงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๖๗ - ๔.๐๐	๖	๗๕
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๒๓ - ๒.๖๖	-	๒
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๑.๗๘ - ๒.๒๒	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๔๑ - ๑.๗๗	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๘๐ - ๔.๐๐	๕	๗๓
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๒๕ - ๒.๗๙	๑	๑
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๑.๖๙ - ๒.๒๔	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๑๔ - ๑.๖๘	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๗๓ - ๓.๘๖	๖	๗๑
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๓๐ - ๒.๗๒	-	๕
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๑.๘๗ - ๒.๒๙	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๔๔ - ๑.๘๖	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-

หมายเหตุ ๑. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ไม่รวมประเภทบริหารระดับสูงและบริหารระดับต้น.

จำนวน ๓ ราย.....

๒. มีข้าราชการไม่ได้รับเงินเดือน เนื่องจากลาภกิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....

\* โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี  
การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือน มอนอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์...พิจารณากำหนด

## ๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

เนื่องจากหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อกำหนดต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกลาง ในบางเรื่องอาจไม่สามารถใช้ได้กับส่วนราชการที่มีขนาด อัตราค่าจ้างที่ต่างกันโดยเฉพาะส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องใช้จำนวนข้าราชการเข้ามาเป็นเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดย  
ใช้เงินจากอัตราตำแหน่งว่างของกรม สิ่งเหล่านี้ทำให้ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งอาจส่งผล  
ไปถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก. ในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน  
ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีข้าราชการบางส่วนขอโอนไปรับราชการยังส่วนราชการอื่น ส่งผลต่อ  
การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของหน่วยงาน.....

## ๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือ สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถ แนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สรุปดังนี้

สนพ. มีการบริหารจัดการการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและการจัดทำระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรในหน่วยงาน โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลเข้ามาช่วยใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ในช่วงสถานการณ์โควิด สนพ. ซึ่งปัจจุบันมีนโยบายลดสัดส่วนการปฏิบัติงาน ลดลงร้อยละ ๕๐

๑. ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง รายงานตัวเข้า - ออก ปฏิบัติงานผ่านระบบ Line Applications

๒. การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS...: Departmental Personnel Information System มาช่วยในการปฏิบัติราชการ ในการบันทึกข้อมูลของบุคลากร และในการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ

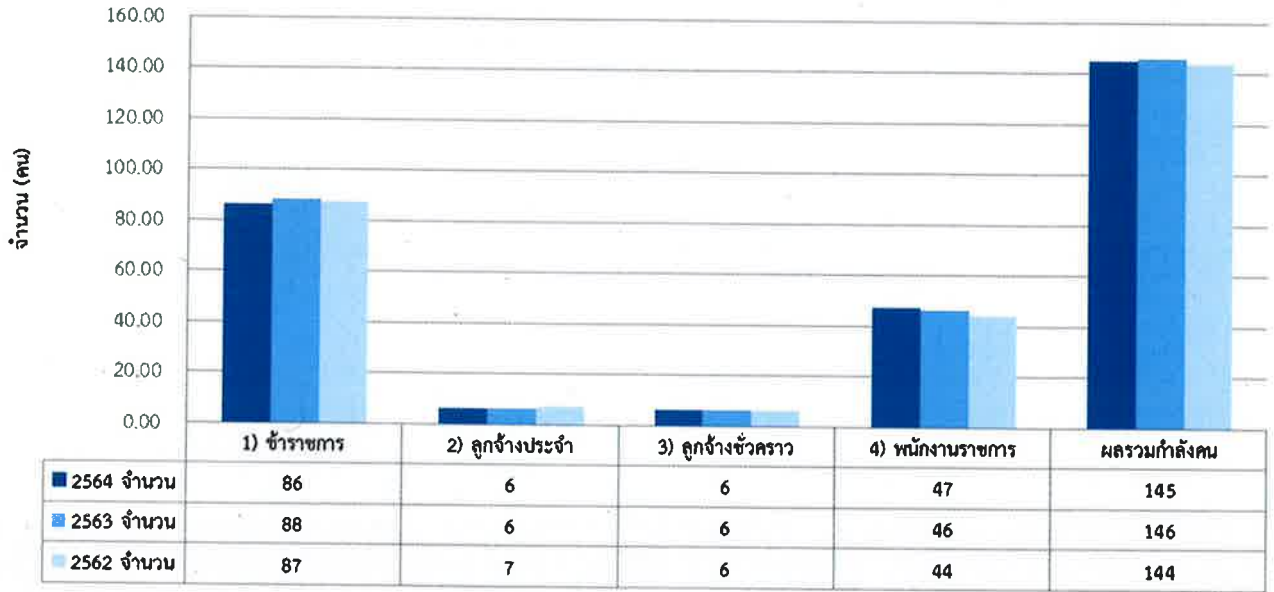
๓. การใช้ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติราชการโดยการสแกนลายนิ้วมือ

๔. การพัฒนาระบบลาออนไลน์ ของ สนพ. เพื่อนำมาใช้แทนการใช้กระดาษ

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

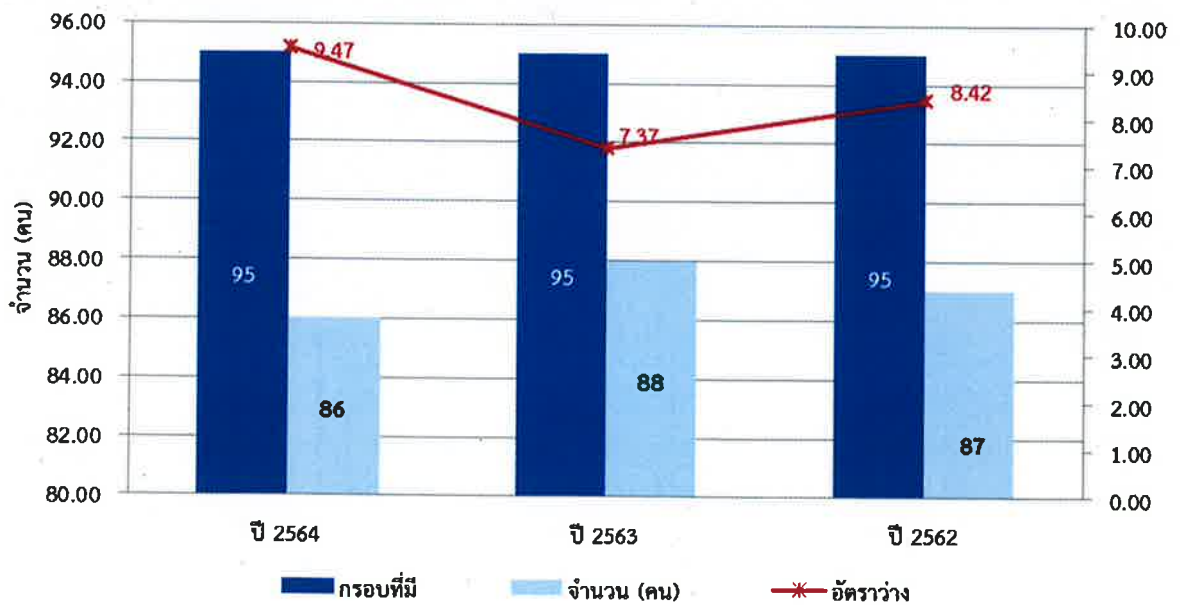
แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

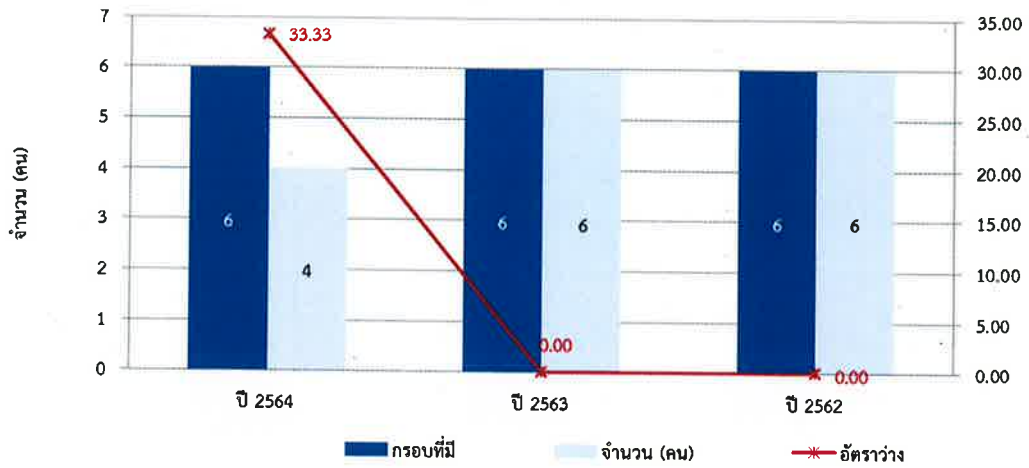
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

แนวโน้มกำลังข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ สนพ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

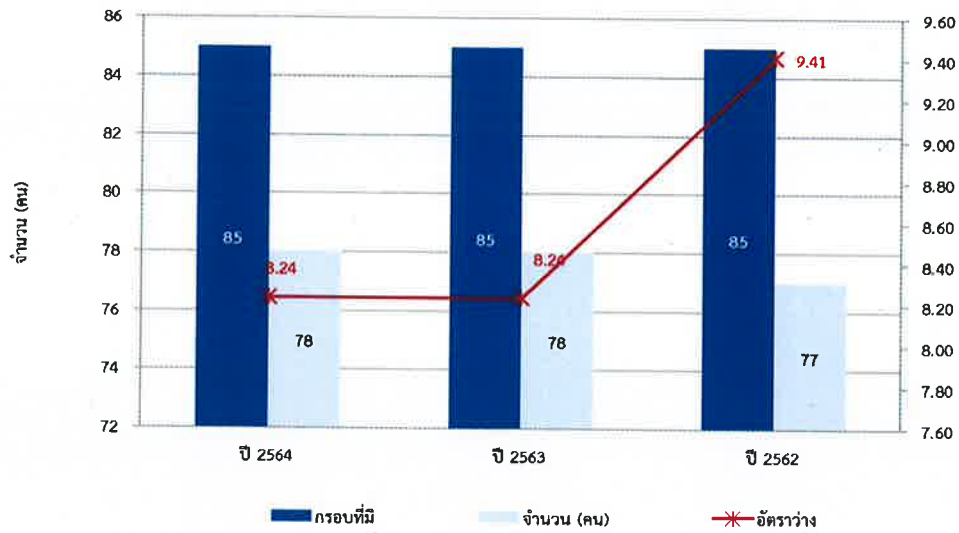


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

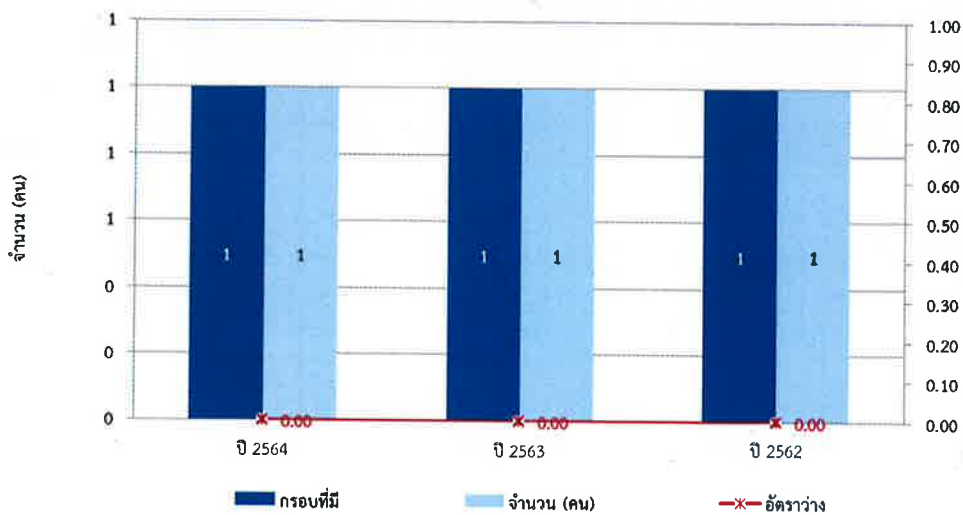
แนวโน้มตำแหน่งประเภทอำนาจการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ สนพ.  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



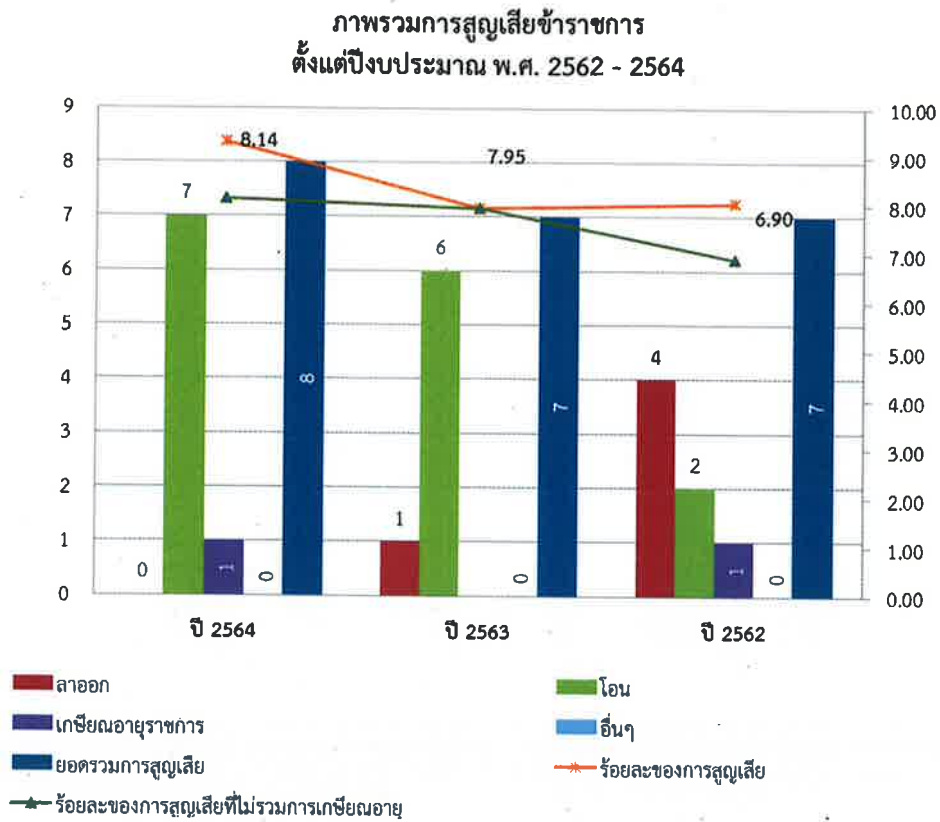
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ สนพ.  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



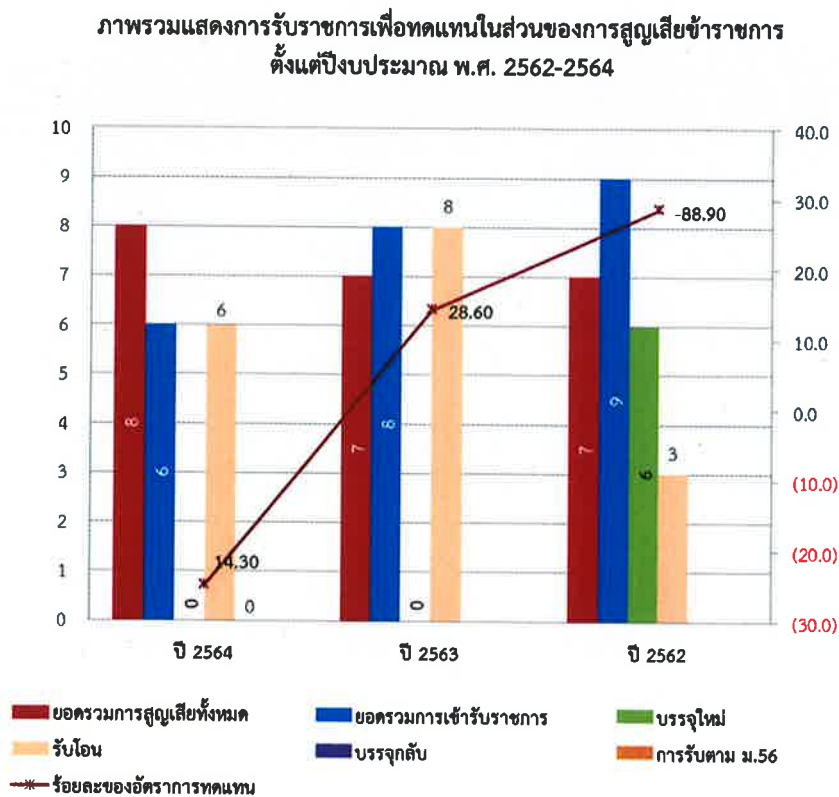
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ สนพ.  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๓.๑)

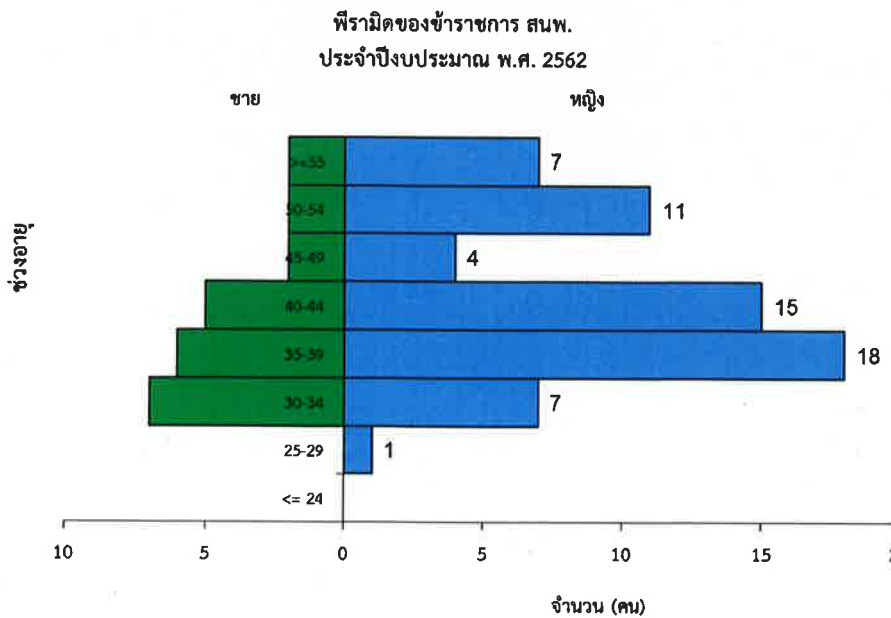
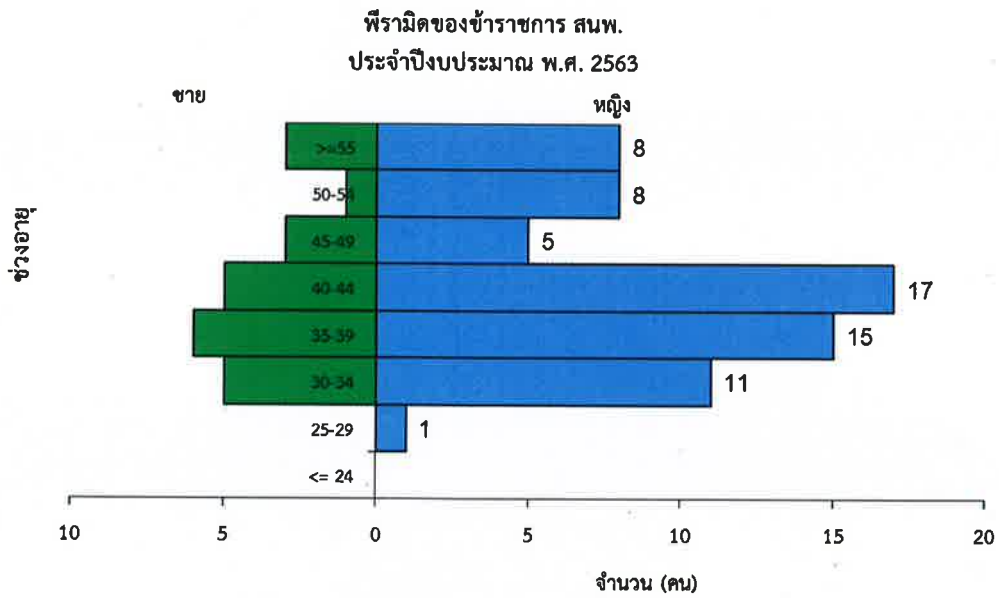
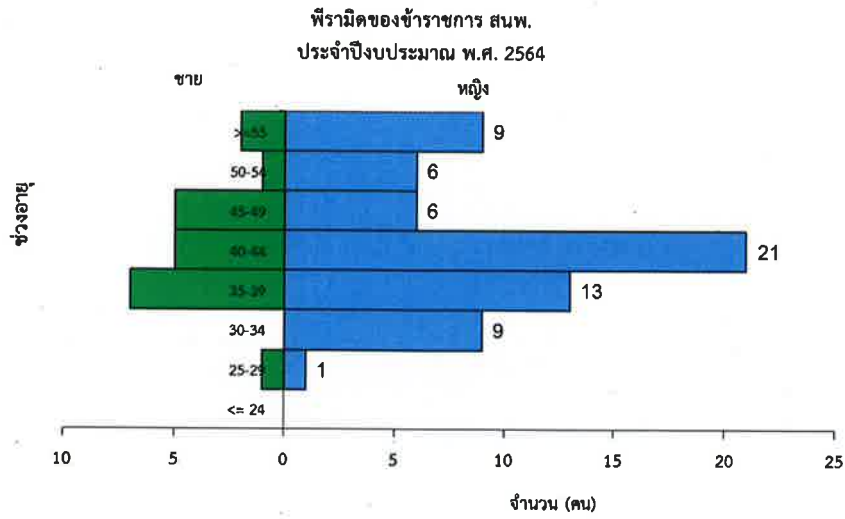


๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

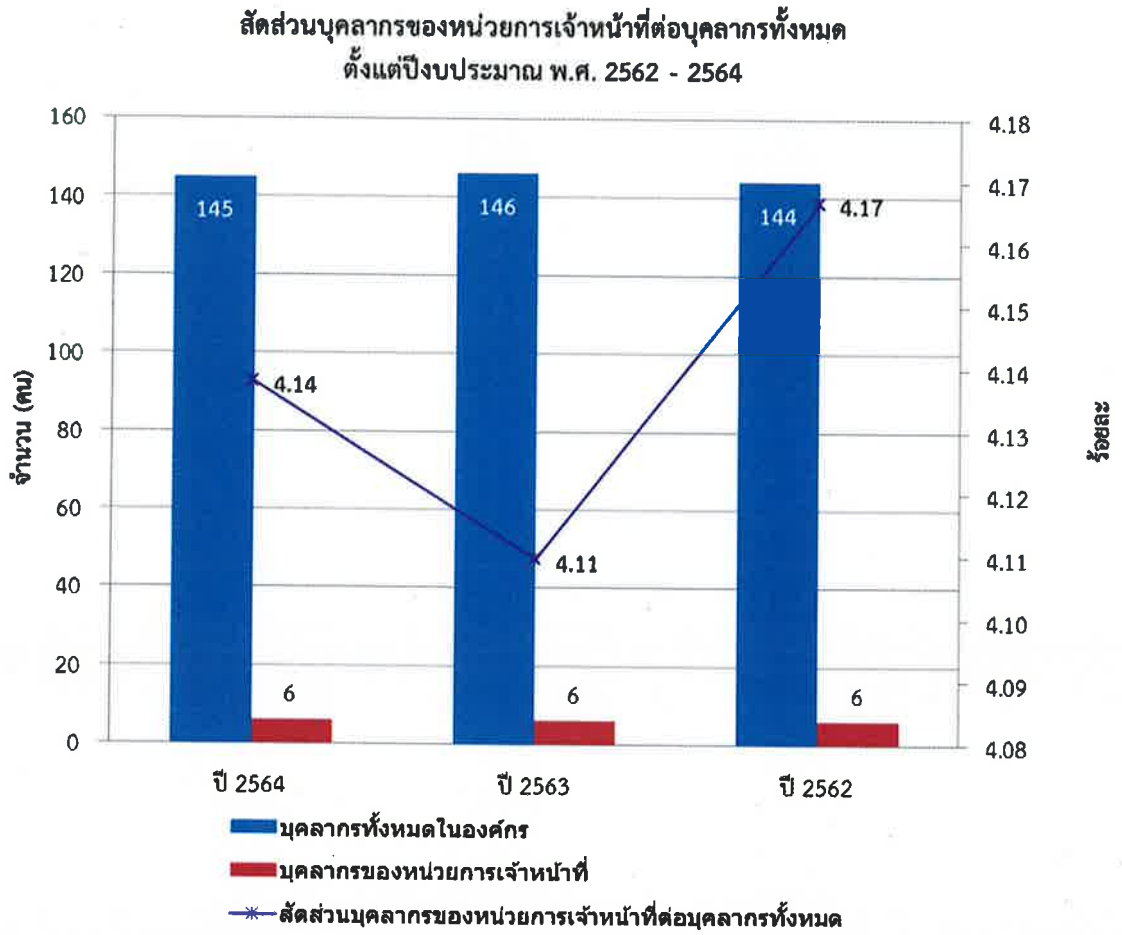




๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

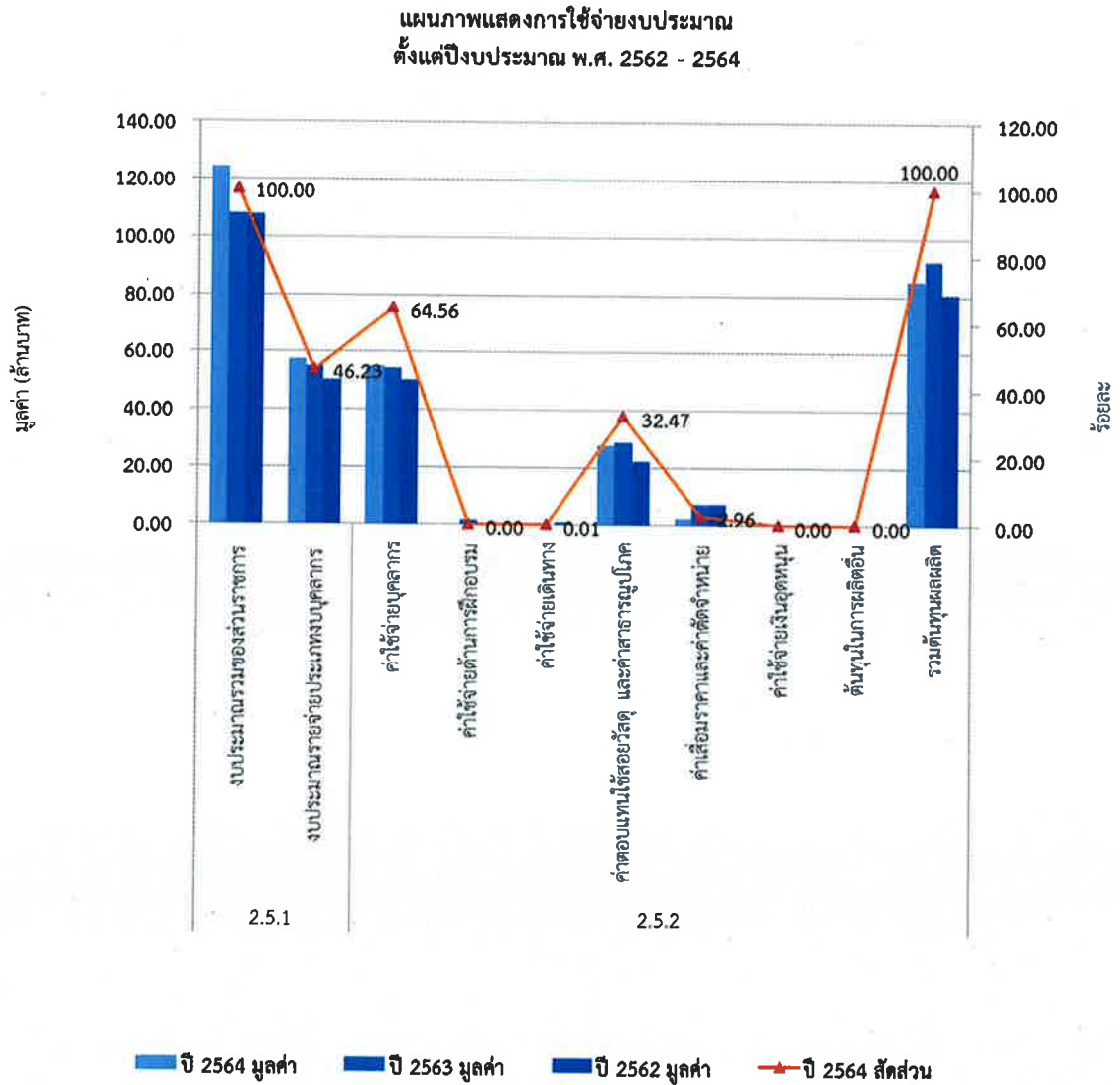


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

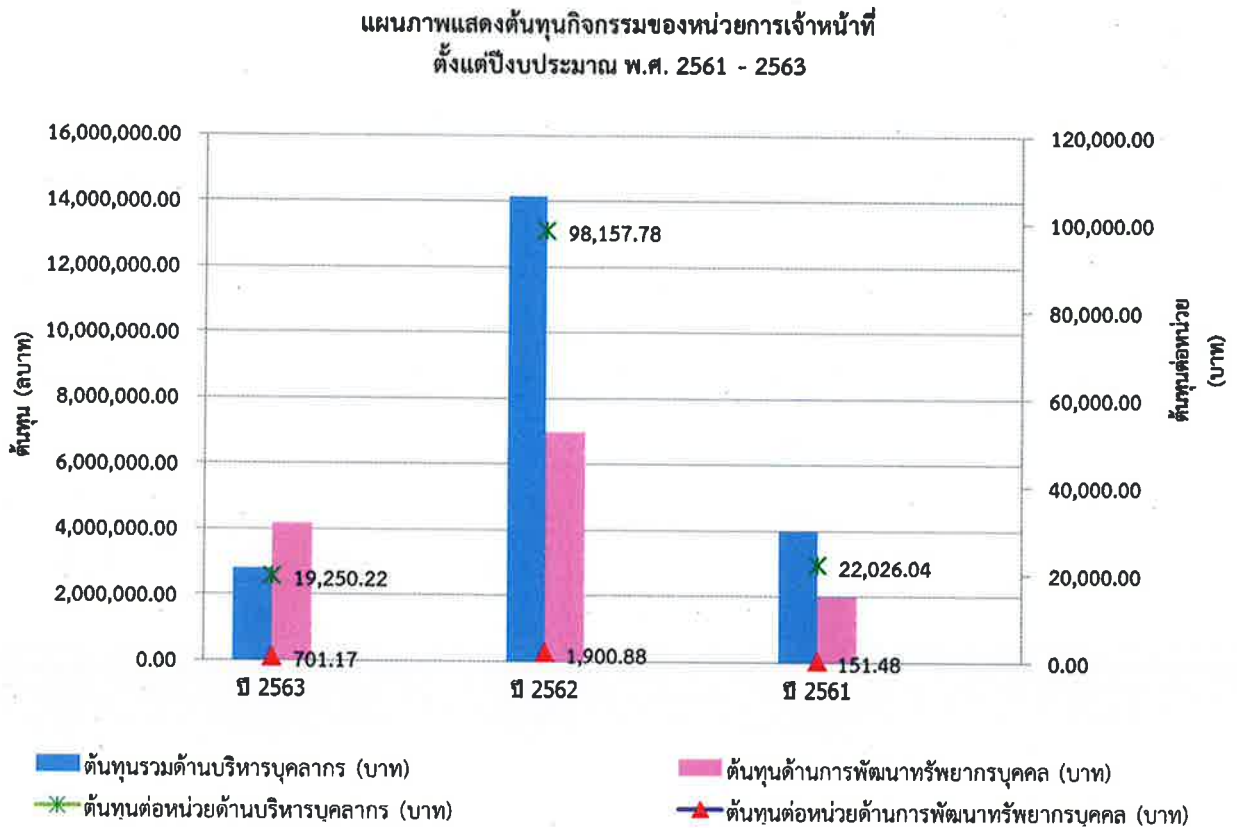


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่

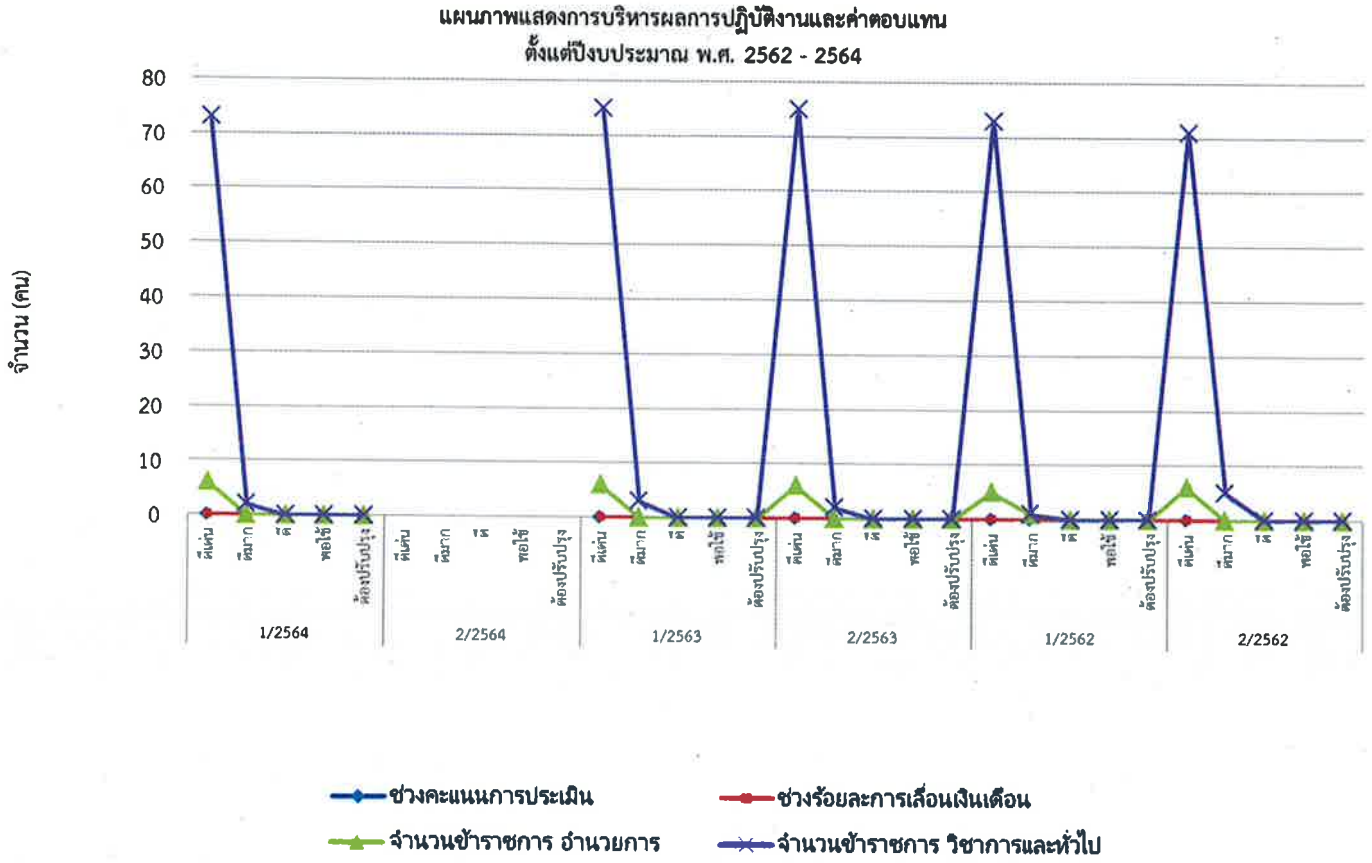


๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)

ผลการปฏิบัติงานตั้งงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีการจัดทำตัวชี้วัดในระดับกรม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงไม่มีแผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน



หมายเหตุ การประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ประจำปี ๒/๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการพิจารณา