



**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) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ


๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563  
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

  
(.....)

(นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

18 ส.ค. 2564

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชนกวรรณ หนูดำ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางสาวอัญชลี เหมเกิด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

โทรศัพท์ 0 2612 1555 ต่อ 460,483 โทรสาร 0 2612 1357

E-Mail khanokwan@eppo.go.th, auncharee.hem@eppo.go.th

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน 18 มีนาคม 2564

## รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๖.๒๕</b>	
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง							
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐	
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	๒	๒.๕๐	
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๗.๗๘</b>	
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 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๑๖.๖๗</b>	
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗	
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>	
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐	
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐	
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>๒๐.๐๐</b>					<b>๒๐.๐๐</b>	
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐	
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐	
<b>น้ำหนักรวม</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>ค่าคะแนนที่ได้</b>			<b>๙๐.๗๐</b>		

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

กระทรวงพลังงานได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการกระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาถ่ายทอดและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงพลังงาน (ด้านบุคลากร)	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	ยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล
<u>ประเด็นที่ ๑</u> พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์กระทรวง พลังงาน	บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็น ตามยุทธศาสตร์กระทรวง พลังงาน	ประเด็นที่ ๓ มุ่งสู่องค์กร สมรรถนะสูง (EPPO Excellence)	- บุคลากรมีความรู้และ ความสามารถ (Smart Colleague) - การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Smart work)
<u>ประเด็นที่ ๒</u> พัฒนาผู้บริหารและสร้างผู้นำ รุ่นใหม่ เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง	บุคลากรมีศักยภาพและมี ความพร้อมในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง		
<u>ประเด็นที่ ๓</u> พัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริม ค่านิยมองค์กรและปลูก จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรในองค์กรมีค่านิยม ร่วมกันและมีจิตสำนึกด้าน คุณธรรมจริยธรรมก่อให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ดี		
<u>ประเด็นที่ ๔</u> สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการ ทำงาน	บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี มี ความพึงพอใจและมีความ ผูกพันต่อองค์กร		

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. มีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผน กำหนดเป้าหมายกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานมาถ่ายทอดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. เพื่อพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์ห้อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)



มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
<p>๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
<p>๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้น้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการออนไลน์ของข้าราชการทาง ผ่านโปรแกรม DPIS ของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>๒.๒ การใช้ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติงานราชการโดยการสแกนลายนิ้วมือ</p> <p>๒.๓ การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS : Departmental Personnel Information System มาใช้ในการบันทึกข้อมูลของบุคลากร</p> <p>๒.๔ นำระบบการลาออนไลน์มาใช้แทนการใช้กระดาษ</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการหน่วยงานภายในและภาพรวมขององค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>



**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)**

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	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 และการแนวทางในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์</p>

**มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)**

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>.....ไม่มีเรื่องร้องเรียน.....</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>..... สนพ. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการชุดดังกล่าว มีการกำหนดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำหน่วยงาน เพื่อดำเนินกิจกรรมทางด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และนำเพื่อสื่อสารผลประโยชน์ รวมถึงเผยแพร่ กฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติต่างๆ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (ผอ.สนพ.) ได้ มอนนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอด รันกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ข้าราชการในองค์กรปรับ รูปแบบการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลง.....โดยมอน นโยบาย ๓C ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ. ได้รับทราบและ ปฏิบัติดังนี้ (๑) Chance to Change (๒) Culture และ (๓) Care.....</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>.....ผอ.สนพ. กำหนดให้มีการประชุม สัมมนาเพื่อรับฟังความ คิดเห็นในการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานและพัฒนา บุคลากรในองค์กรร่วมกัน อาทิ การสัมมนามอนนโยบาย การ ประชุมผู้บริหาร.....</p> <p>.....เปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้ารับ การพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร.....</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนสภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๕</p>	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ได้ยึดยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัด ซึ่งในด้านการพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการของหน่วยงาน ได้มีการดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดให้บุคลากรมีเครื่องคอมพิวเตอร์คนละ 1 เครื่อง และระบบข้อมูลของหน่วยงาน สามารถเข้าไปค้นคว้าหาข้อมูลผ่านระบบ Intranet และ Internet และมีนโยบายในการพิจารณาเปลี่ยนคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งาน ๗ ปี ขึ้นไป</li> <li>- จัดโซนพื้นที่ในลักษณะ co-working space ให้สามารถนั่งประชุม / ทำงานนอกระยะทำงาน</li> <li>- กำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่น โดยกำหนด ๐๗.๓๐ - ๑๕.๓๐ น., ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. และ ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น.</li> <li>- จัดสวัสดิการ สนพ. ดูแลคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ในองค์กร รวมทั้งนันทนาการ</li> <li>- จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพเป็นประจำ อาทิ การออกกำลังกายแอโรบิค</li> <li>- จัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>- การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น</li> <li>- จัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อาทิ การบริจาคโลหิต โครงการจิตอาสาพระราชทาน ๙๐๔</li> <li>- จัดตลาดสินค้าออนไลน์ ในหน่วยงาน สนพ. มาร์เก็ต (โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สนพ.)</li> </ul>

## ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	๒๕๖๓		๒๕๖๒		๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ กำลังคนของส่วนราชการ						
๑) ข้าราชการ	๘๘	๖๐.๒๗	๘๗	๖๐.๔๒	๘๔	๕๔.๙๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๖	๔.๑๑	๗	๔.๘๖	๗	๔.๕๘
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๖	๔.๑๑	๖	๔.๑๗	๑๙	๑๒.๔๒
๔) พนักงานราชการ	๔๖	๓๑.๕๑	๔๔	๓๐.๕๕	๔๓	๒๘.๑๐
ผลรวมกำลังคน	๑๔๖	๑๐๐.๐๐	๑๔๔	๑๐๐.๐๐	๑๕๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๘	๑๐๐.๐๐	๙	๑๐๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐
บรรจุใหม่	๐	๐.๐๐	๖	๗๗.๗๘	๐	๐.๐๐
รับโอน	๘	๑๐๐.๐๐	๓	๒๒.๒๒	๑	๑๐๐.๐๐
บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๗	๑๐๐.๐๐	๗	๑๐๐.๐๐	๙	๑๐๐.๐๐
ลาออก	๑	๑๔.๒๙	๔	๕๗.๑๔	๕	๕๕.๕๖
ให้โอน	๖	๘๕.๗๑	๒	๒๘.๕๗	๓	๓๓.๓๓
เกษียณอายุราชการ	๐	๐.๐๐	๑	๑๔.๒๙	๑	๑๑.๑๑
อื่นๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

## ๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	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	๖	๐.๐๐	๖	๖	๐.๐๐	๖	๖	๐.๐๐
วิชาการ	๘๕	๗๘	๘.๒๔	๘๕	๗๗	๙.๑๑	๘๕	๗๔	๑๒.๙๔
ทั่วไป	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
รวม	๙๕	๘๘	๗.๓๗	๙๕	๘๗	๘.๑๒	๙๕	๘๔	๑๑.๕๘

## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

.....ปี ๒๕๖๓ มีข้าราชการขอโอน จำนวน ๖ ราย..... ลาออก ๑ ราย.....

## ๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔						
๒๕-๒๙	๑		๑		๑	
๓๐-๓๔	๑๑	๕	๗	๗	๒	๖
๓๕-๓๙	๑๕	๖	๑๘	๖	๒๓	๖
๔๐-๔๔	๑๗	๕	๑๕	๕	๑๑	๕
๔๕-๔๙	๕	๓	๔	๒	๓	๒
๕๐-๕๔	๘	๑	๑๑	๒	๑๓	๔
>=๕๕	๘	๓	๗	๒	๗	๑
รวม	๖๕	๒๓	๖๓	๒๔	๖๐	๒๔

## ๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
ข้าราชการ	๓	๓	๓
พนักงานราชการ	๓	๓	๓
รวม	๖	๖	๖

หมายเหตุ ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

## ๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณรวมของส่วน ราชการ	๑๐๘.๒๓	๑๐๐.๐๐	๑๐๗.๗๗	๑๐๐.๐๐	๑๑๔.๗๗	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภท งบบุคลากร	๕๕.๑๑	๕๐.๙๒	๕๐.๓๐	๔๖.๖๗	๕๓.๗๒	๔๖.๘๑
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยก ตามแหล่งเงิน(เบิกจ่ายจริง) ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๕๔.๓๒	๕๘.๘๖	๕๐.๐๕	๖๒.๕๔	๖๗.๔๓	๑๙.๐๔
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๑.๖๓	๑.๗๗	๐.๑๘	๐.๒๒	๓.๒๙	๐.๙๓
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๐.๒๕	๐.๒๗	๐.๘๖	๑.๐๗	๒.๒๑	๐.๖๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	๒๘.๘๕	๓๑.๒๖	๒๒.๒๕	๒๗.๘๐	๒๗๔.๔๖	๗๗.๕๑
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัด จำหน่าย	๗.๒๔	๗.๘๔	๗.๔๒	๙.๒๗	๖.๖๙	๑.๘๙
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รวมต้นทุนการผลิต	๙๒.๒๙	๑๐๐.๐๐	๘๐.๗๖	๑๐๐.๐๐	๓๕๔.๐๘	๑๐๐.๐๐

รายการ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรม ย่อยเกี่ยวกับบุคลากร ต้นทุนรวมด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๑๔,๑๓๔,๗๒๐.๕๓	๓,๙๖๔,๖๘๖.๓๑	๓,๔๗๑,๓๕๕.๘๓
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๑๔๔.๐๐	๑๘๐.๐๐	๑๗๓.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร (บาท)	๙๘,๑๕๗.๗๘	๒๒,๐๒๖.๐๔	๒๐,๐๖๕.๖๔
ต้นทุนด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (บาท)	๖,๙๔๙,๖๒๗.๔๑	๑,๙๘๘,๐๘๔.๑๕	๑,๖๖๕,๗๙๐.๓๘
จำนวนชั่วโมง/คนการ ฝึกอบรม	๓,๖๕๖.๐๐	๑๓,๑๒๔.๐๐	๑๑,๘๐๐.๐๐
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑,๙๐๐.๘๘	๑๕๑.๔๘	๑๔๑.๑๗

หมายเหตุ ข้อ ๒.๕.๓ ในส่วนข้อมูลปี ๒๕๖๓ กลุ่มการคลังอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลส่งกรมบัญชีกลาง



## เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีภารกิจในการเสนอแนะนโยบายและแผนพลังงานตามพันธกิจของหน่วยงานและนโยบายรัฐบาล ที่ผ่านมา สนพ. จัดทำคำขอตั้งงบประมาณจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ในก้ารดำเนินการตามภารกิจโดยได้รับการจัดสรรเงินไม่เพียงพอ สนพ. จึงจัดทำคำขอตั้งงบประมาณขอรับการจัดสรรจากแหล่งเงินนอกงบประมาณ อาทิ กองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง กองทุนพัฒนาไฟฟ้า ดังนั้น ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) จึงมีจำนวนสูงกว่างบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการจัดสรร

## ๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระกูลรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ (ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

สนพ. ได้รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานย้อนหลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) (ที่มาระบบ Internet ของ สนพ.) มีสรุปดังนี้

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑. สัดส่วนการใช้พลังงานขั้นสุดท้ายต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศลดลง (Energy Intensity)	ผ่าน	๘.๓๖ ktoe/Billion Baht	๘.๑๖ ktoe/Billion Baht	๘.๑๖ ktoe/Billion Baht	๘.๓๘ ktoe/Billion Baht	๘.๑๘ ktoe/Billion Baht	๘.๓๘ ktoe/Billion Baht
๒. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและคมนาคมขนส่งลดลง หมายเหตุ ปีงบประมาณ ๖๓ ได้เพิ่มภาคคมนาคมขนส่งมาคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ผ่าน	๕๓ MtCO <sub>2</sub> eq	ร้อยละ ๑๕.๗๖ (๕๗.๘๔ Mtco2e)	ร้อยละ ๑๔ (๕๑.๔๔ Mtco2e)	ร้อยละ ๑๔.๐๙ (๕๑.๗๒ Mtco2e)	ร้อยละ ๑๑	ร้อยละ ๑๒
๓. การปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน	ร่างแนวทางการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๖๔ -๖๘ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ.	- มีผลการศึกษาทบทวน/ปัญหาและอุปสรรค นโยบายเดิม และเปรียบเทียบข้อมูลผลการศึกษาของต่างประเทศ กับประเทศไทยทั้งนี้ ร่างแนวทางการปรับปรุงและจัดทำนโยบายการกำหนดโครงสร้างอัตราค่าไฟฟ้า ปี ๖๔ - ๖๘ ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ. เมื่อวันที่ ๗ ต.ค. ๖๓				

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๔. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผลิตภัณฑ์นโยบายด้านพลังงาน (Policy Package) ๔.๑ ความสำเร็จของการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพ (เอทานอล) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน	ได้ร่างหลักเกณฑ์การคำนวณราคาอ้างอิงเอทานอลมีความเหมาะสมเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ.	แนวทางในการส่งเสริมให้มีการใช้น้ำมันแก๊สโซฮอล E20 เป็นเชื้อเพลิงหลักซึ่งเป็นเป้าหมายขั้นต้น ยังไม่ผ่านความเห็นชอบจาก ผอ.สนพ.				
๔.๒ ความสำเร็จของการจัดทำแผนบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (Gas Plan 2018) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ไม่ผ่าน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่าง น้อย ๑ หน่วยงานนำ Gas Plan 2018 ไปสู่การปฏิบัติ	Gas Plan 2018 ผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) เมื่อวันที่ ๑๙ มี.ค. ๖๓ ทั้งนี้ ครม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ Gas Plan 2018 เมื่อวันที่ ๒๐ ต.ค. ๖๓				
๕. การพัฒนาศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๓ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๓)	ผ่าน	สนพ. มีการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงานกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงาน หรือหน่วยงานภายนอก อย่าง น้อย ๕ หน่วยงาน - มีการเผยแพร่รายงานที่ได้จากการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงาน	สนพ. มีการเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านพลังงานกับหน่วยงานภายใต้สังกัดกระทรวงพลังงานหรือหน่วยงานภายนอก จำนวน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ๒. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ๓. กระทรวงพาณิชย์ ๔. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ๕. ธนาคารแห่งประเทศไทย				

## แบบ - กรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้
๖. ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้า (PDP) ของประเทศฉบับใหม่ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน			คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) ให้ความเห็นชอบแผน PDP ฉบับใหม่	คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) ให้ความเห็นชอบแผน PDP ฉบับใหม่เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒		
๗. ข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม-การพัฒนากระบวนการให้บริการสำนักงานเสมือน (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน			๑๐๐	๘๐		
๘. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๒ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๒)	ผ่าน			๑๐๐	๗๕		
๙. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงทุกประเภทสะท้อนต้นทุนที่แท้จริง (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					สัดส่วนราคาพลังงานที่สะท้อนต้นทุนที่แท้จริง ร้อยละ ๒๘	สัดส่วนราคาพลังงานที่สะท้อนต้นทุนที่แท้จริง ร้อยละ ๒๙.๓๑
๑๐. ความสำเร็จของการปรับปรุงแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๗๙ (PDP 2015) (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ไม่ผ่าน					ร่างแผน PDP ฉบับปรับปรุงผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพยานกรรมและจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศ	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผน PDP เสนอคณะกรรมการพยานกรรมและจัดทำแผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศ
๑๑. ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน (ตัวชี้วัด ปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐

## แบบ - กรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
๑๒. การประหยัดพลังงานของภาครัฐ (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					-สรุปผลการประหยัดพลังงานของส่วนราชการและจังหวัด เป็นรายเดือน ตั้งแต่ เม.ย. ๖๑ - ก.ย. ๖๑ -สรุปผลการดำเนินงานประหยัดพลังงานของส่วนราชการและจังหวัด รอบ ๑๒ เดือน (๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ร้อยละ ๑๐๐
๑๓ Smart Grid (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					ติดตามและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานด้าน Smart Grid ของประเทศไทยในระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ดำเนินการเป็นไปตามแผนการขับเคลื่อนดำเนินงานด้าน Smart Grid ของประเทศไทยในระยะสั้น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๑๔. การพัฒนานวัตกรรม (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					พิจารณาจากคุณภาพของนวัตกรรมต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ ๕๐ คะแนนขึ้นไป	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว
๑๕. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๐	ดำเนินกิจกรรมได้ร้อยละ ๘๓.๓๓
๑๖. การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					เป็นการวัดสมรรถนะในการส่งมอบผลผลิตและการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อแสดงถึงศักยภาพของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๙๔.๔๕
๑๗. การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ (ตัวชี้วัดปี ๒๕๖๑ ณ ๓๐ ก.ย. ๖๑)	ผ่าน					๑. ความครบถ้วนของประเด็นตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ๒. ผลผลิต (output) ที่กำหนดในแต่ละประเด็นต้องเป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้เมื่อสิ้นปีงบประมาณในแต่ละปี	ดำเนินการครบถ้วนตามประเด็นตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

## ๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

สนพ. ได้รายงานข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 รอบปีการประเมิน สรุปดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
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	-	-
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	-	-

ปีงบประมาณ พ.ศ.	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนนการ ประเมิน	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
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	-	-
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๗๕ - ๔.๑๔	๕	๓๒
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๗๔ - ๒.๑๐	-	๘
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๐๙ - ๑.๔๓	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๔๒ - ๐.๘๕	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๒.๗๘ - ๔.๐๗	๖	๖๕
	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๗๗ - ๒.๑๔	-	๑๐
	ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๑๓ - ๑.๕๐	-	-
	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๔๙ - ๐.๙๙	-	-
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	-

หมายเหตุ ๑. การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ไม่รวมประเภทบริหารระดับสูงและบริหารระดับต้น  
จำนวน ๓ ราย

๒. มีข้าราชการไม่ได้รับเงินเดือน เนื่องจากลาภกิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร.....

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี  
การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ..มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์... พิจารณากำหนด



### ๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

เนื่องจากหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อกำหนดต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกลาง ในบางเรื่องอาจไม่สามารถใช้ได้กับส่วนราชการที่มีขนาด อัตรากำลังที่ต่างกันโดยเฉพาะส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ต้องใช้จำนวนข้าราชการเข้ามาเป็นเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยใช้จ่ายเงินจากอัตราตำแหน่งว่างของกรม สิ่งเหล่านี้ทำให้ส่วนราชการขนาดเล็ก ไม่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งอาจส่งผลไปถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนราชการที่มีขนาดเล็ก ในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีข้าราชการบางส่วนขอโอนไปรับราชการยังส่วนราชการอื่น ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจของหน่วยงาน

### ๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

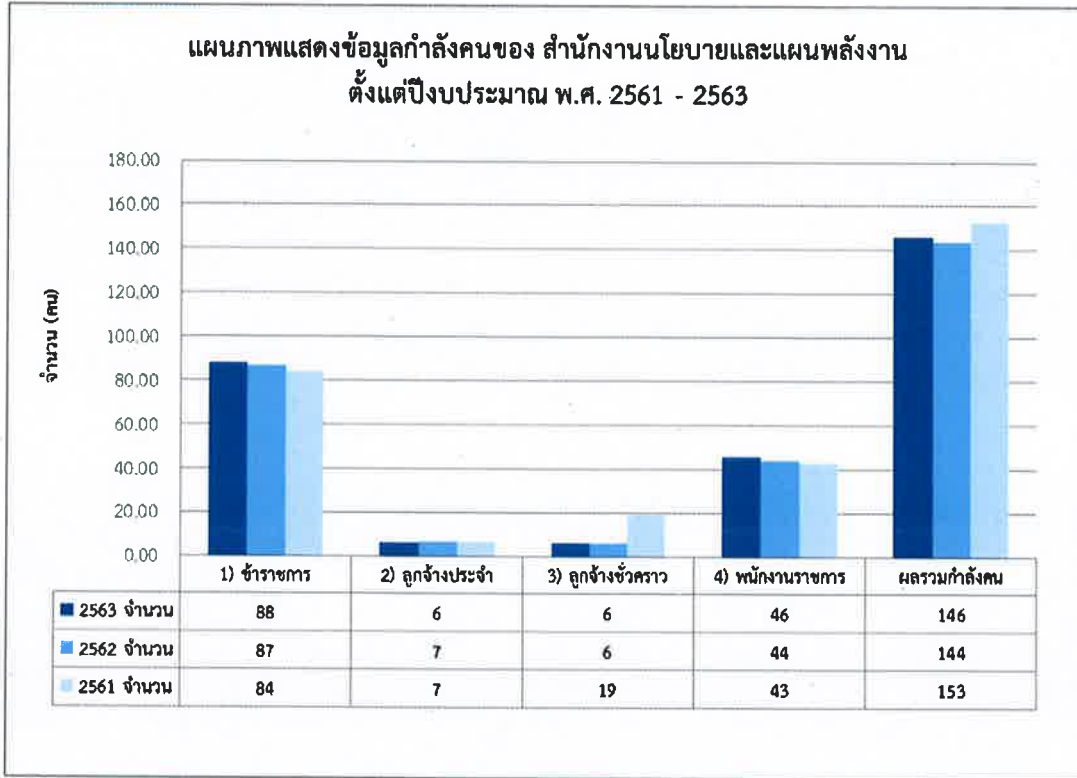
(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถ แนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง สรุปดังนี้

มีการบริหารจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรายบุคคลและการจัดทำระบบฐานข้อมูล บุคลากรในหน่วยงาน โดยนำระบบ DPIS ของ สำนักงาน ก.พ. มาใช้เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ประกอบกับในช่วงสถานการณ์โควิด สนพ. มีนโยบายลดสัดส่วนการปฏิบัติงาน ลดลงร้อยละ 50 โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง รายงานตัวเข้า - ออกปฏิบัติงานผ่านระบบ Attendance และ Line Applications.....

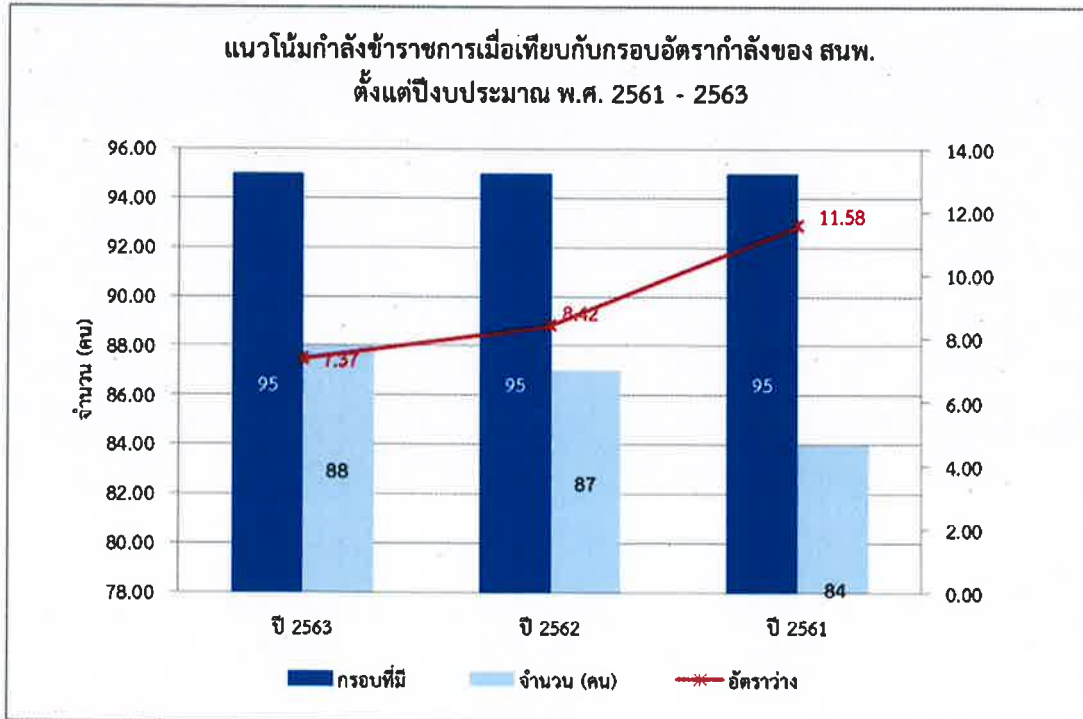
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

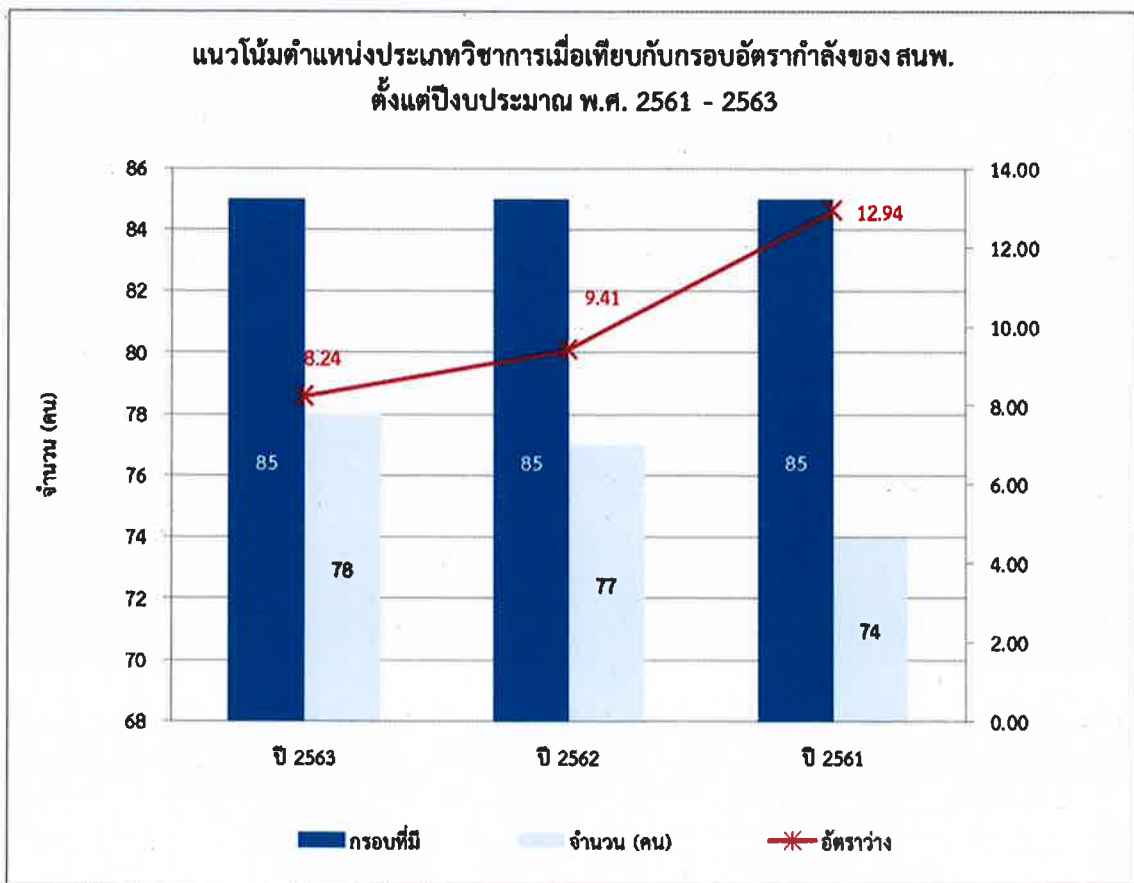
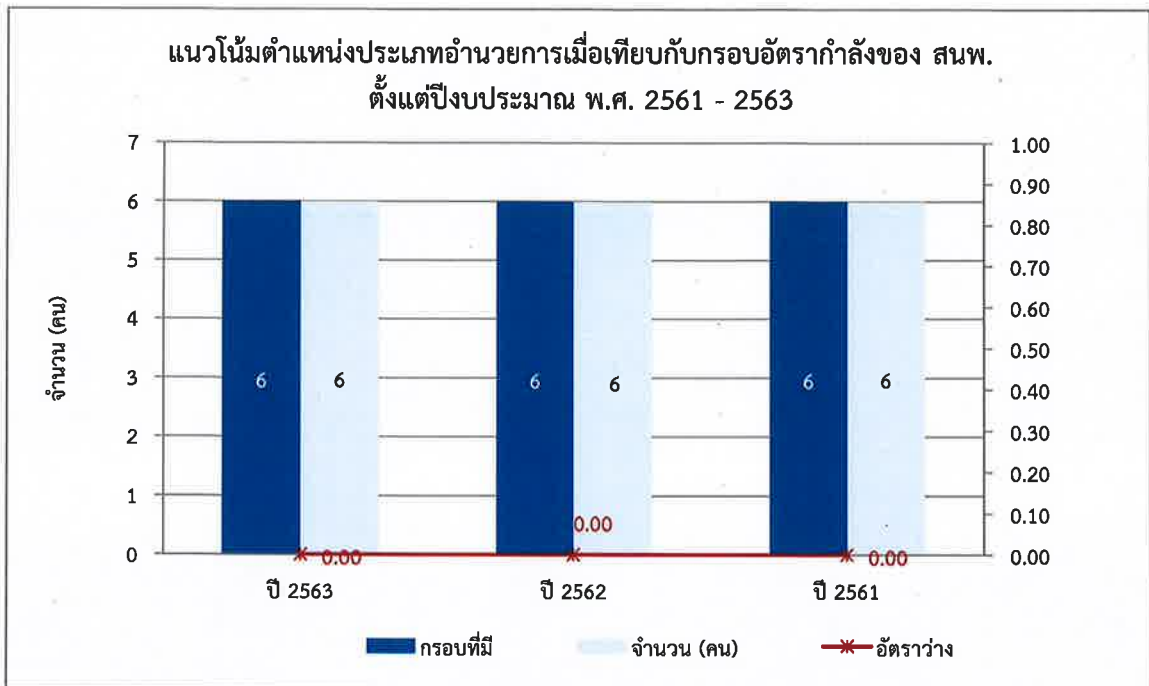


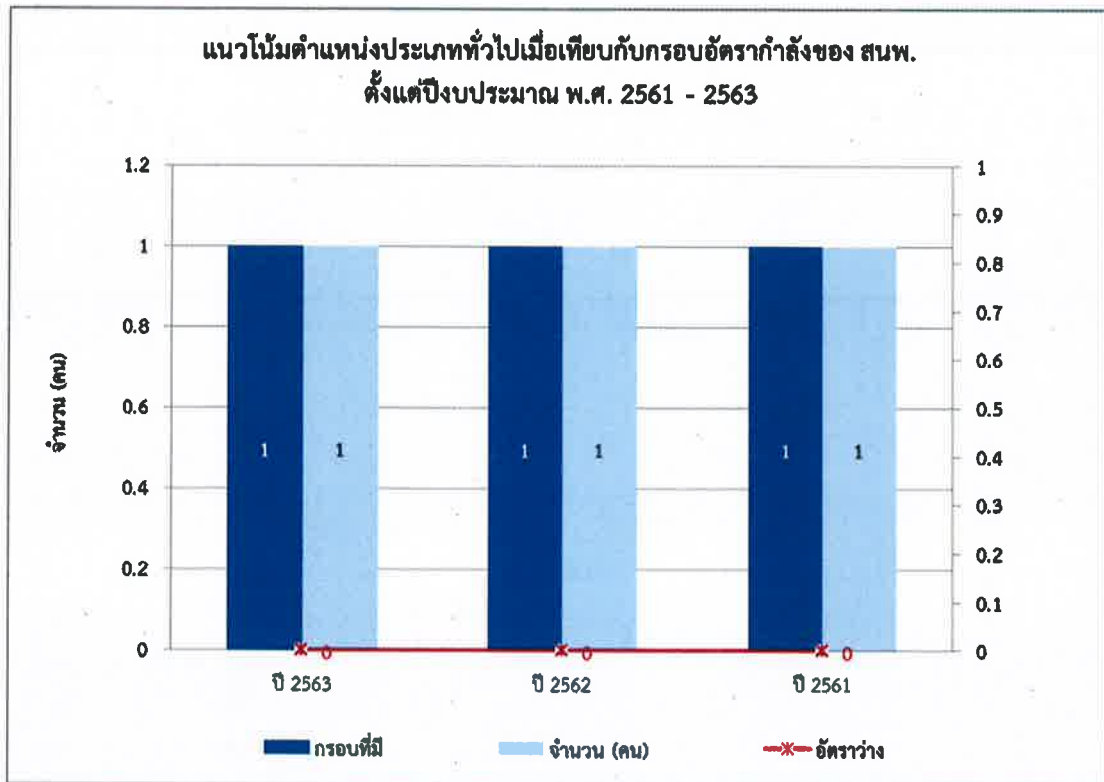
๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)

- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

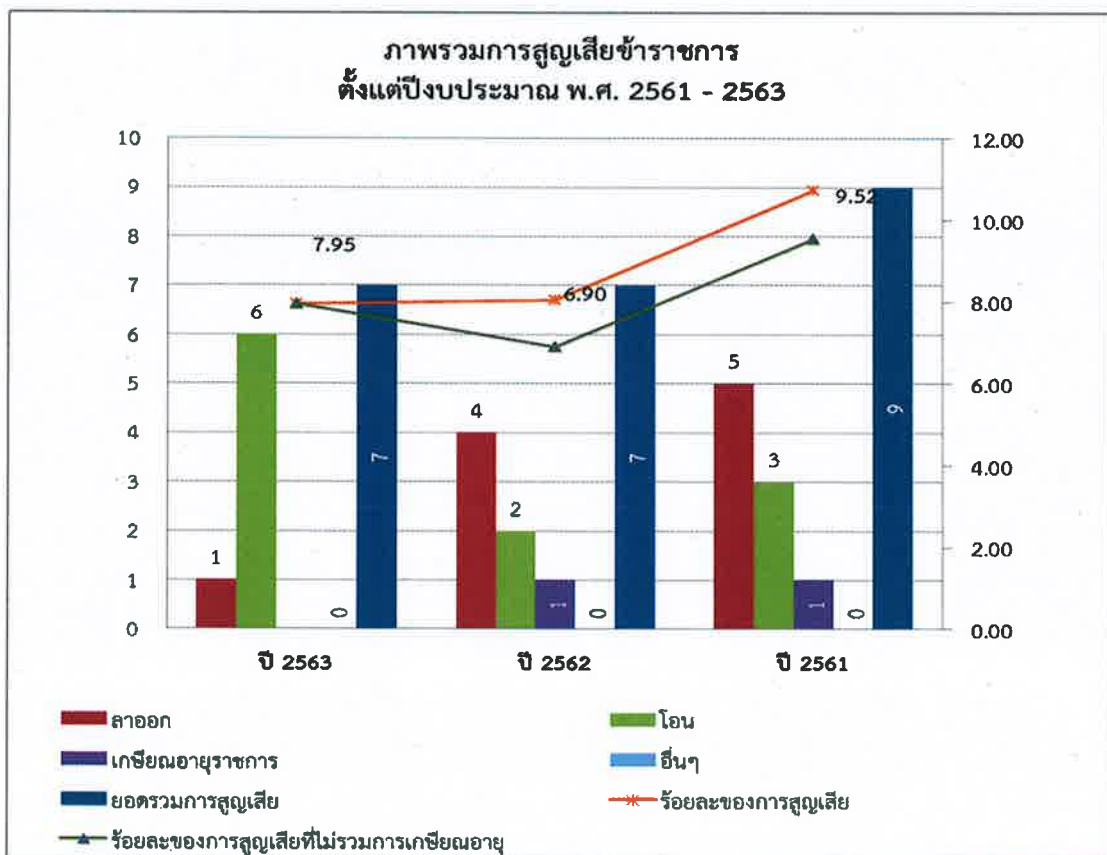


- แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป

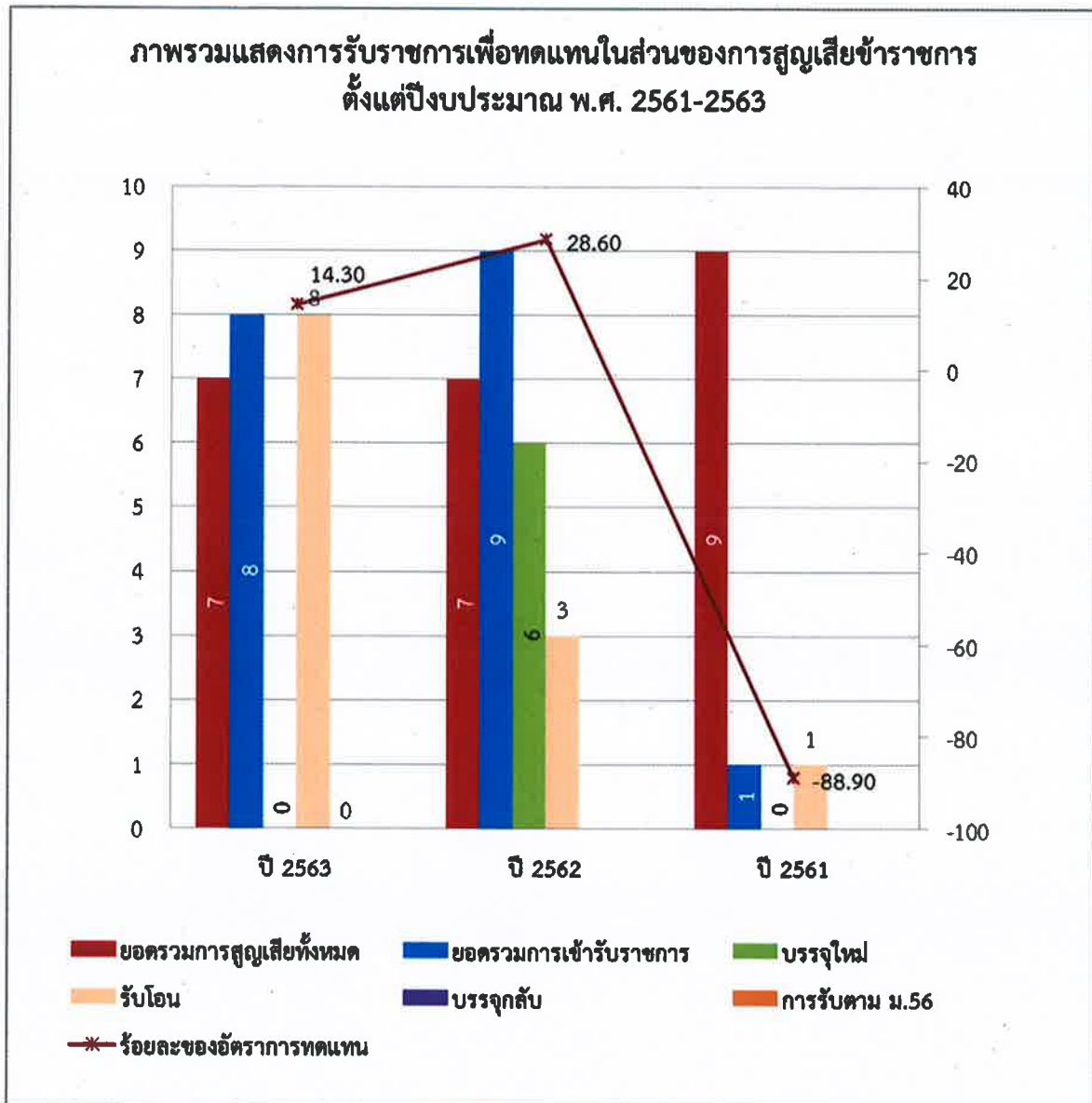




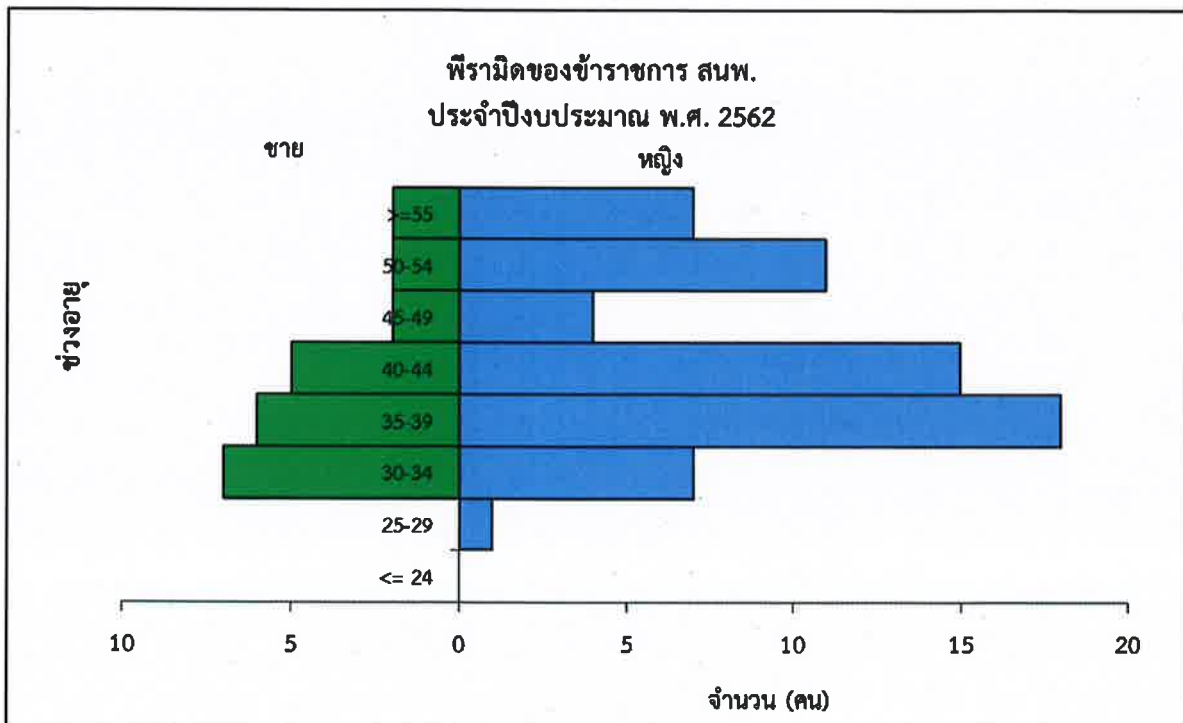
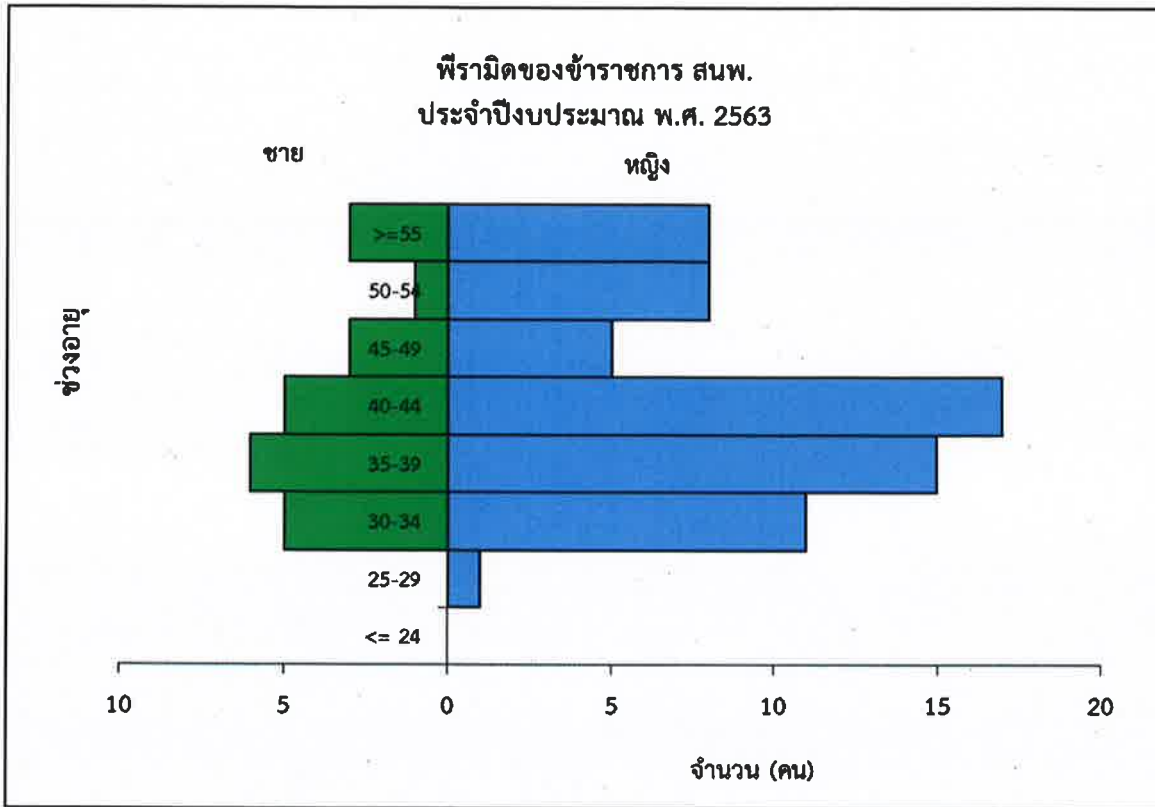
๓.๓แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๓.๑)



๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

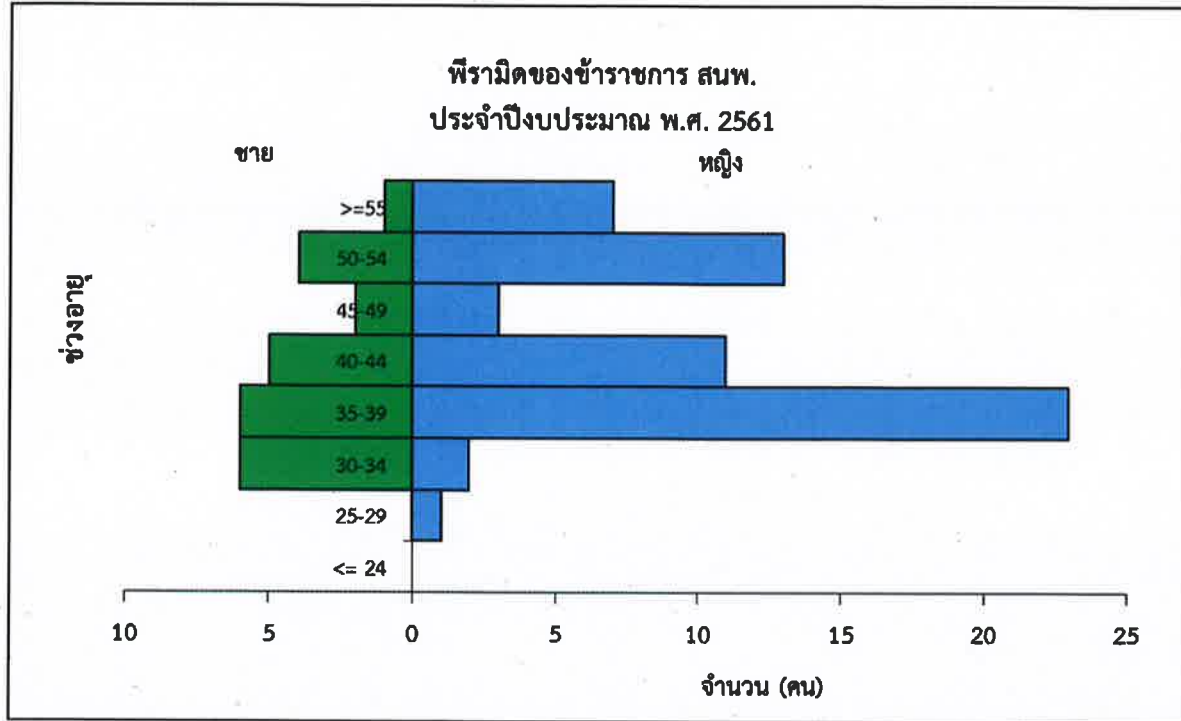


๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

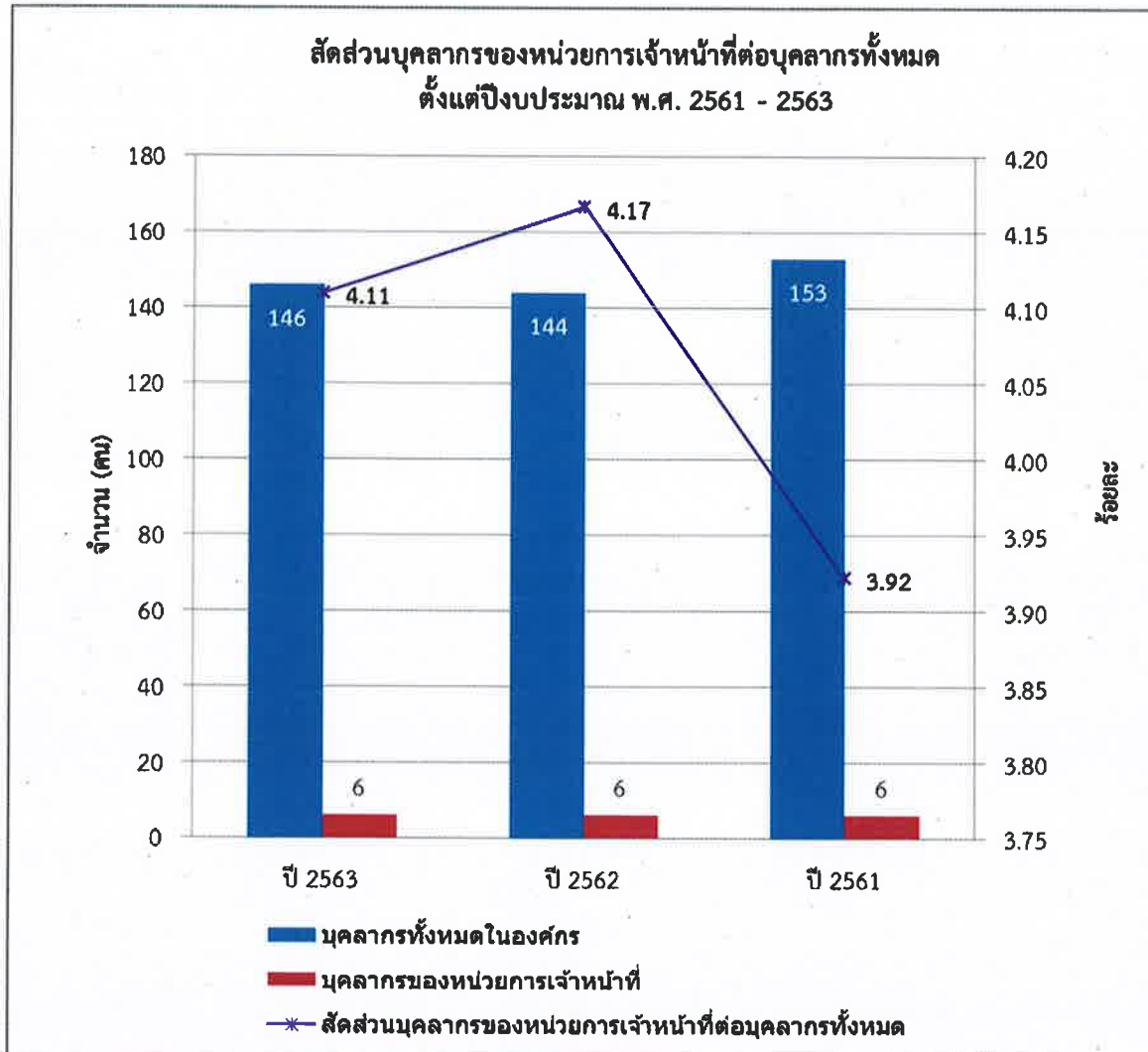




๓.๕ แผนภาพพีรามิดประชากร จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)

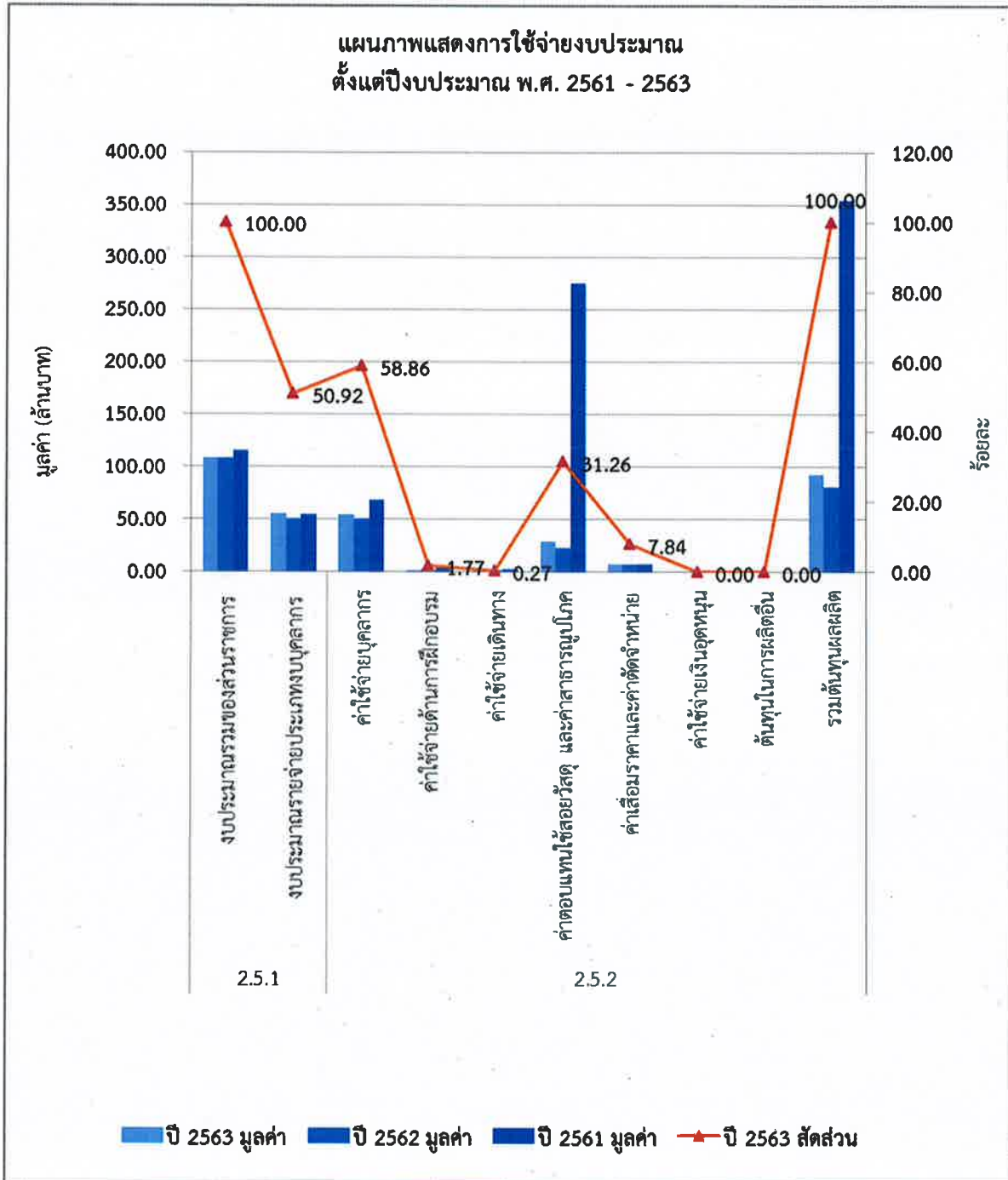


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

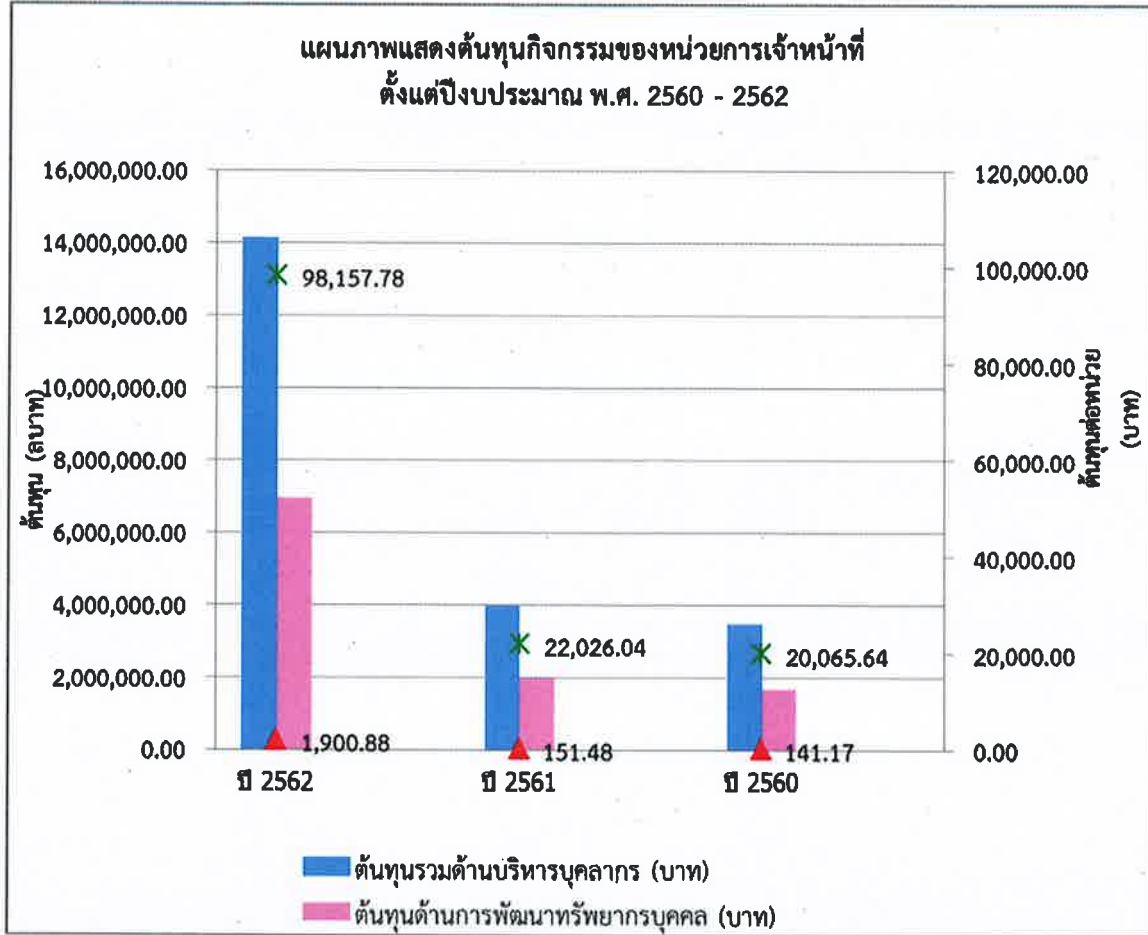


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม



- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)

ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีการจัดทำตัวชี้วัดในระดับกรม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงไม่มีแผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

