



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายวินัยฯ โทร. ๑๑๑๗

ที่ ๕๓๓

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อพพ. ผ่าน รพพ. (ราตรี)



เรื่องเดิม

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อเท็จจริง

๑. ตามเรื่องเดิม อพพ. ได้เห็นชอบวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ มอบหมายให้หน่วยงานภายในดำเนินการตามตัวชี้วัด ในแบบวัด การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ Integrity and Transparency Assessment (Open Data) หรือแบบวัด OIT

๒. ในการนี้ บค.ส. ได้รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ข้อ ๐๑๙) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบข้อมูลให้แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑) รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

(๒) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบไปด้วย ๕ โครงการ ดังนี้ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

(๒.๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาความคิดเชิงบวก เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒.๒) โครงการรู้เท่าทันสัณนิตพิชิต Office Syndrome

(๒.๓) โครงการผู้นำและการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน (Leadership & Coaching)

(๒.๔) โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training)

(๒.๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ทั้งนี้ บค.ส. ได้ตรวจสอบข้อมูลในเบื้องต้นแล้วเห็นว่ารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีองค์ประกอบข้อมูลเป็นไปตามตามเกณฑ์การประเมิน ITA ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเห็นชอบให้เผยแพร่รายงานผลการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงบนเว็บไซต์ของ พพ. เพื่อจะได้ดำเนินการนำข้อมูลเข้าสู่ระบบการ
ประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

(นายนิรันดร์ คงอุตสาห์)

หัวหน้ากลุ่มนิติการ

รท.เลขานุการกรม

ส่งไปโปรดทราบและ
พิจารณาเห็นชอบ
กท
๒๖ เม.ย. ๖๗
รองอธิบดี

ทราบและเห็นชอบ

(นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท)

อธิบดี
๒๙ เม.ย. ๖๗
...../...../.....

รท.ทบค.....๒๙.....(วริยา) วันที่ ๒๖ เม.ย. ๖๗
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
ทน.ฝ่าย.....๒๙.....(วรินทร) วันที่ ๒๖ เม.ย. ๖๗
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)
ผู้ปฏิบัติ.....อธิบดี.....(อธิติญา) วันที่ ๒๖ เม.ย. ๖๗
(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน)



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล (นายโสภณ มณีโชติ)

รองอธิบดี รักษาการแทน
ตำแหน่งอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

วันที่ ๒๗ / ๓ / ๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวชรินทร์ทิพย์ ฝิปากเพรา

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022230021-9 ต่อ 1133

มือถือ 0835554092

อีเมล charintip_f@dede.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2564

ถึงปี พ.ศ.

2567

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนปฏิบัติ... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับการกิจ

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

มีการประกาศนโยบายเพื่อนำมาปฏิบัติใช้ภายในหน่วยงาน มีการอบรมและส่งเสริมระบบคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

มีการส่งเสริมให้ข้าราชการเรียนและพัฒนาตนเองตามหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร			✓		

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			✓		
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น			✓		
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น			✓		

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการ
พัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยว
กับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา
การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น ✓

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

มีการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน บุคลากรภายในหน่วยงานได้ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีพลังงานยุคใหม่จากองค์กรที่นำร่องประสบความสำเร็จในการดำเนินการ และสามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกินประสิทธิผล ได้แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการซึ่งนำไปสู่แนวทางการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้เพิ่มทักษะและความรู้ ความสามารถที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากรูปแบบของการถ่ายโอนองค์ความรู้จากบุคลากรในหน่วยงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	1	34	2.94

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ ไม่มี

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	7
2. พนักงานราชการ	13
รวม	20

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

ปี 2566

ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	310007890
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	995
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	311,565.72
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	9	109	24
ดีมาก	0	1	152	41
ดี	0	0	15	2
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	10	124	28
ดีมาก	0	0	139	31
ดี	0	0	13	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0



กรมพัฒนาพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน
กระทรวงพลังงาน

รายงานผลการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (บค.สล.) ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นี้ (เพิ่มเติม) จากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องด้วย ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น มีการปรับเงื่อนไขสำคัญในการแสดงข้อมูลเพื่อประกอบการเปิดเผยข้อมูลในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ บค.สล. จึงได้จัดทำรายงานโครงการ/กิจกรรม ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรมระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็น วัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อแสดงข้อมูลดังกล่าวประกอบการประเมิน

ผู้จัดทำ
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ระยะเวลา ดำเนินการ	อัตรากำลัง	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
๑	ผู้นำและการเป็น พี่เลี้ยงสอนงาน (Leadership & Coaching)	ผู้เข้าร่วมอบรม สามารถปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้างาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นบุคลากรที่มีทักษะ ความเป็นผู้นำ สามารถต่อยอดใน การทำงาน และเป็น บุคลากรที่มีความ พร้อมในการทำงาน ทั้งในฐานะหัวหน้า งานและผู้ปฏิบัติ	๑๖,๗๐๐	๔๐ คน	๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	บุคลากรภายใน พพ. ระดับหัวหน้างาน (ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ตั้งแต่ ๔ ปี ขึ้นไป ที่ได้รับมอบหมาย หรือเตรียมพร้อมดำรง ตำแหน่งหัวหน้างาน/ หัวหน้ากลุ่ม)	-
๒	รู้เท่าทันสัณนิตพิชิต Office Syndrome	บุคลากรได้รับความรู้ เกี่ยวกับสาเหตุ การเกิดและอาการ ตรวจคัดกรองอาการ การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้เอื้อต่อ การทำงาน และบุคลากรสามารถ นำวิธีการปรับ สภาพแวดล้อมในการ ทำงานและการออก กำลังกายเพื่อป้องกัน Office Syndrome มาใช้ในชีวิตประจำ วันได้	๑๓,๔๗๐	๕๐ คน	๒๖ เมษายน ๒๕๖๖	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน	-
๓	ฝึกอบรม หลักสูตร พัฒนาความคิดเชิงบวก เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมและปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะใน การให้บริ การงาน ด้านต่างๆ ตามที่ ได้รับมอบหมายให้ เกิดประสิทธิ ภาพ และประสิทธิ ผล ยิ่งขึ้น บุคลากรมี ทัศนคติเชิงบวก มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนวิธีคิดต่อ ตนเองและผู้อื่น สู่ความคิดและแนว ปฏิบัติ เชิงบวก สามารถนำมาใช้ใ นการทำงาน และ ดำรงชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีความสุข	๒๒,๐๐๐	๔๐ คน	๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน	-



ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ระยะเวลา ดำเนินการ	อัตรากำลัง	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		เกิดแรงจูงใจ มีความ เข้าใจในเพื่อน ร่วมงานและองค์กร มากขึ้น และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างราบรื่นและมี ความสุข และ บุคลากรได้มีโอกาส ระดมสมอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เตรียมความพร้อม แนวทางการพัฒนา พพ. ภายใต้แนวทาง การดำเนินงานเพื่อ เตรียมการรองรับ ข้อเสนอแนะใน ประเด็นการพัฒนา ด้านต่างๆ ของ พพ.					
๔	โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน	-บุคลากรของ หน่วยงานมีความรู้ และประสบการณ์ เกี่ยวกับเทคโนโลยี พลังงานยุคใหม่จาก องค์กรที่นำร่อง/ ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินการ และ สามารถนำมาพัฒนา และต่อยอดในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล -บุคลากรของ หน่วยงานได้แนวคิด และวิธีการปฏิบัติงาน แบบบูรณาการ ซึ่งจะ นำไปสู่แนวทางการ สร้างเครือข่ายในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมี เป้าประสงค์ สุดท้ายคือการบรรลุ ตามวิสัยทัศน์ที่ หน่วยงานกำหนด -บุคลากรของ หน่วยงานได้เพิ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกิดขึ้น จากการเรียนรู้จาก รูปแบบของการ	๒,๔๗๑,๖๔๖.๑๐ (กองทุนเงิน อุดหนุนจากสัญญา โรงกลั่นปิโตรเลียม ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖)	๒๖๐ คน	๗ -๙ กันยายน ๒๕๖๖	ผู้บริหารระดับสูง/ต้น ผู้อำนวยการ, ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน	-วิทยากรบางท่านไม่สะดวก บรรยายตามตารางการอบรมที่ วางแผนไว้ -เนื่องด้วยผู้เข้าร่วมอบรมมีจำนวน มากและมีเวลาจำกัดทำให้ไม่ สามารถนำเสนอข้อมูลและดู สถานที่ได้อย่างละเอียด

ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	จำนวน ผู้เข้าร่วม	ระยะเวลา ดำเนินการ	อัตรากำลัง	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ
		ถ่ายโอนองค์ความรู้จากบุคลากรในหน่วยงาน (Knowledge Transfer) สามารถใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน					
๕	โครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training)	-บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยียุคใหม่ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับพลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน -บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีทักษะและความสามารถสอดคล้องกับสถานการณ์พลังงานในปัจจุบัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ -บุคลากรที่เข้ารับการอบรมมีเครือข่ายการทำงานร่วมกับส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน	๒๖๑,๖๔๖.๕๐ (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียม กระทรวงพลังงาน)	๑๐๐ คน	รุ่นที่ ๑ ระดับ Technical ๒๘ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒ ระดับ Executive ๑๙ - ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖	ระดับ Technical เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ/ระดับปฏิบัติการ/ระดับชำนาญงาน/ระดับปฏิบัติงาน ระดับ Executive เป็นข้าราชการระดับอำนวยการ/ระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับอาวุโส	ระหว่างดำเนินการโครงการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Technology Training) พบปัญหา และอุปสรรค ในเรื่องของจำนวนวิทยากรในโครงการฝึกอบรมในแต่ละรุ่น มีจำนวน ๖ ท่าน แต่ละท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ตามหัวข้อการอบรม อีกทั้งส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับอธิบดี รองอธิบดี และระดับผู้อำนวยการ เป็นต้น ดังนั้น ย่อมมีการกีดกันที่ ความรับผิดชอบจำนวนมาก ทำให้การกำหนดวันจัดอบรมทำได้ยากและใช้เวลานาน เพราะต้องรอช่วงวันที่วิทยากรทั้ง ๖ ท่านว่างตรงกันตามกำหนดการฝึกอบรมฯ ๓ วันต่อเนื่องทั้ง ๒ รุ่น (บรรยาย ๒ วัน ศึกษาดูงาน ๑ วัน) และการประสานงานกับสถานที่ศึกษาดูงานกับบริษัท อิมิตา เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท แอ็บโซลูท แอสเซมบลี จำกัด จังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้ง ๒ รุ่น เพื่อให้ได้กำหนดการฝึกอบรมที่มีความต่อเนื่องกันและเกิดประโยชน์สูงสุดในการอบรม

ข้อมูลอัตรากำลังของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ชื่อตำแหน่งใน สายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง																รวม
	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ								ทั่วไป				
	สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก/ ชพ	ปก/ ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง	ปง/ชง	
นักบริหาร	๑	๓															๔
ผู้อำนวยการ			๙														๙
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน			๒														๒
นักจัดการงานทั่วไป							๓				๒๐						๒๓
นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน							๑๗				๓๑						๔๘
นักทรัพยากรบุคคล							๗				๗						๑๔
นักประชาสัมพันธ์							๑				๓						๔
นักวิชาการพลังงาน							๒				๕						๗
นักวิชาการเงินและบัญชี							๒				๔						๖
นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน							๑				๑						๒
นักวิชาการพัสดุ							๒				๓						๕
นักวิทยาศาสตร์						๒	๑๑		๑๑		๑๙						๔๓
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม							๑										๑
นักธรณีวิทยา							๑		๑		๑						๓
นิติกร							๓				๕						๘
นักวิชาการคอมพิวเตอร์							๓				๕						๘
สถาปนิก									๑								๑
วิศวกร						๓	๒๔		๑๕		๗๐						๑๑๒
วิศวกรเครื่องกล							๑		๑๐		๒						๑๓
วิศวกรไฟฟ้า									๗		๒						๙
วิศวกรโยธา							๔		๗		๗						๑๘
เจ้าพนักงานธุรการ														๒		๑๘	๒๐
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี														๑		๗	๘
เจ้าพนักงานพัสดุ															๑		๑
เจ้าพนักงานสถิติ																๑	๑
นายช่างเทคนิค														๒๐		๓๑	๕๑
เจ้าพนักงาน วิทยาศาสตร์																๑	๑
รวม (คน)	๑	๓	๑๑	๐	๐	๕	๘๓	๐	๕๒	๐	๑๘๕	๐	๐	๒๑	๓	๕๘	๔๒๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พ.ย. ๖๖