

แผนโครงสร้างและอัตรากำลัง
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม

คำนำ

การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานภายในของส่วนราชการให้บรรลุผลและควรดำเนินการร่วมกับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินว่า ส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนโครงสร้างและอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในส่วนราชการ และเป็นการสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่า และสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเชื่อมโยงของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตลอดจนยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนโครงสร้างอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานและบุคลากรภายในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนราชการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขานุการกรม

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญรูปภาพ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
ส่วนที่ ๑ รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง และแนวโน้มกำลังคน	๑
ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	
๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และอำนาจหน้าที่	๑
ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	
๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๒
๓. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการ	๗
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	
๔. ข้อมูลและการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของส่วนราชการ	๑๔
ส่วนที่ ๒ แนวโน้มกำลังคนของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๒๓
การวิเคราะห์แนวโน้มกำลังคน	๒๓
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์โครงสร้างการเปลี่ยนแปลงจากการเกษียณอายุของข้าราชการ	๓๒
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า	
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๘๔	
๑. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘	๓๒
๒. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ – ๒๕๗๓	๓๕
๓. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๔ – ๒๕๗๘	๓๘
๔. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ – ๒๕๘๓	๓๙
สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลงไป ระยะ ๒๐ ปี จากการเกษียณอายุ	๔๐
ส่วนที่ ๔ แผนอัตรากำลังกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ๕ ปี	๔๑
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๙)	
หลักการและเหตุผล	๔๑
วัตถุประสงค์	๔๒
เป้าหมาย	๔๒
ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการ และข้อเสนอ โดยสรุป	๔๒
ข้อเสนอแนะของ กอง/ศูนย์	๔๒

	หน้า
การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ	๔๔
แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔๔
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลัง	๔๕
วิธีการบริหารอัตรากำลัง	๔๕
หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ	๔๖
บรรณานุกรม	๔๙

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ ๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๑
รูปภาพที่ ๑.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๒
รูปแบบที่ ๑.๓ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๗

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑.๑ กรอบอัตรากำลังในภาพรวม ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	๑๔
ตารางที่ ๑.๒ กรอบตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามประเภทและระดับ	๑๖
ตารางที่ ๑.๓ กรอบตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามประเภท	๑๖
ตารางที่ ๑.๔ กรอบตำแหน่งข้าราชการตามประเภท สายงานและระดับ	๑๗
ตารางที่ ๑.๕ การจัดกำลังคนตามภารกิจงาน	๑๙
ตารางที่ ๑.๖ แสดงข้อมูลสรุปการกำหนดตำแหน่ง ย้อนหลัง ๕ ปี	๒๐
ตารางที่ ๑.๗ แสดงผลสรุปกรอบอัตรากำลังกับสาเหตุการสูญเสีย กรอบอัตรากำลังทุกกรณี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒๒
ตารางที่ ๑.๘ จำนวนข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งตามช่วงอายุ	๒๓
ตารางที่ ๑.๙ แสดงจำนวนข้าราชการ แบ่งตามสายงาน	๒๘
ตารางที่ ๑.๑๐ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามช่วงอายุ	๒๙
ตารางที่ ๑.๑๑ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามระดับตำแหน่ง	๓๑
ตารางที่ ๑.๑๒ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จำแนกตามเพศ	๓๓
ตารางที่ ๑.๑๓ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จำแนกตามสายงาน	๓๔
ตารางที่ ๑.๑๑๔ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ จำแนกตามเพศ	๓๖
ตารางที่ ๑.๑๕ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ จำแนกตามสายงาน	๓๗

สารบัญแผนภูมิ

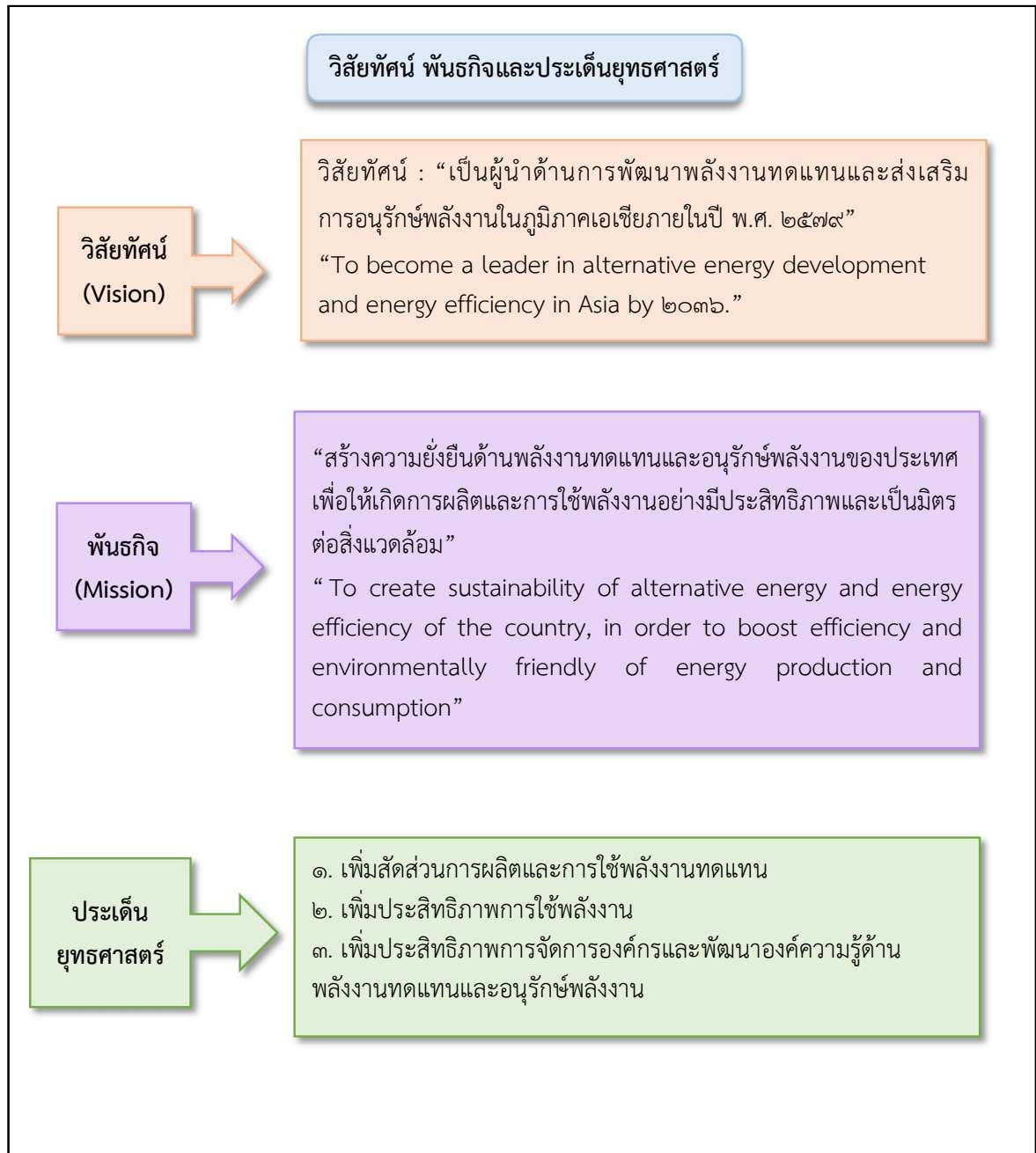
	หน้า
แผนภูมิที่ ๑.๑ จำนวนข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งตามช่วงอายุ	๒๓
แผนภูมิที่ ๑.๒ อายุของข้าราชการ แบ่งตามเพศ	๒๔
แผนภูมิที่ ๑.๓ จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา	๒๕
แผนภูมิที่ ๑.๔ แสดงจำนวนของข้าราชการ แบ่งตามระดับตำแหน่ง	๒๖
แผนภูมิที่ ๑.๕ แสดงจำนวนของข้าราชการในแต่ละระดับตำแหน่ง แบ่งตามช่วงอายุ	๒๗
แผนภูมิที่ ๑.๖ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามช่วงอายุ	๓๐
แผนภูมิที่ ๑.๗ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘	๓๒
แผนภูมิที่ ๑.๘ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จำแนกตามเพศ	๓๓
แผนภูมิที่ ๑.๙ จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓	๓๕
แผนภูมิที่ ๑.๑๐ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ จำแนกตามเพศ	๓๖
แผนภูมิที่ ๑.๑๑ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ - ๒๕๗๘	๓๘
แผนภูมิที่ ๑.๑๒ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ - ๒๕๘๓	๓๙
แผนภูมิที่ ๑.๑๓ ภาพรวมทิศทางการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคน ระยะ ๒๐ ปี จากการเกษียณอายุ	๓๙

ส่วนที่ ๑

รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง และแนวโน้มกำลังคน ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และอำนาจหน้าที่ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

รูปภาพที่ ๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๒.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒

รูปภาพที่ ๑.๒ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑๑ กอง/ศูนย์/สำนัก ๒ กลุ่มงาน มีอำนาจหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอนุรักษ์พลังงาน
- (๒) วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และส่งเสริมพลังงานทดแทน
- (๓) กำหนดระเบียบและมาตรฐาน รวมทั้งเผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิต การแปรรูป การส่ง การใช้ และอารอนุรักษ์พลังงาน
- (๔) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (๕) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. ให้แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานทดแทน ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๒) กองกำกับและอนุรักษ์พลังงาน
- (๓) กองถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี
- (๔) กองพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ
- (๕) กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านพลังงาน
- (๖) กองพัฒนาพลังงานทดแทน
- (๗) กองพัฒนาพลังงานแสงอาทิตย์
- (๘) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๙) กองวิจัย ค้นคว้าพลังงาน
- (๑๐) กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- (๑๑) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๓. ในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ให้มีกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม
- (๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. ในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ให้มีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะให้คาปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
- (๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรมและกระทรวง

/ (๔) ปฏิบัติงาน...

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปของกรม งานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

(๒) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างวินัย และการรักษาระบบคุณธรรมของกรม

(๔) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับเงินทุนหมุนเวียนในความรับผิดชอบของกรม

(๖) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรมและสัญญาเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองกำกับและอนุรักษ์พลังงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรการและแผนงานการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานและอาคารควบคุม

(๒) กำกับดูแลการอนุรักษ์พลังงานและการผลิตพลังงานควบคุมตามที่กฎหมายกำหนด

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการอนุรักษ์พลังงานในโรงงานและอาคารควบคุม

(๔) บริหารจัดการและสนับสนุนทางการเงินเพื่อดำเนินการอนุรักษ์พลังงานตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านพลังงาน

(๒) รณรงค์ให้ความรู้และจัดแสดงการใช้พลังงาน

(๓) พัฒนาและประยุกต์เทคโนโลยีพลังงานจากผลการวิจัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เหมาะสม

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๘. กองพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิจัย สาธิต พัฒนา และส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การส่ง และการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพ

(๒) จัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ มาตรการ และเงื่อนไขในด้านการผลิต การจัดการวัตถุดิบ การนำเข้าและการส่งออกเชื้อเพลิงชีวภาพ

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจการผลิต และการจำหน่ายเชื้อเพลิงชีวภาพ รวมทั้งเสนอมาตรการด้านราคา การซื้อ และการจำหน่ายเชื้อเพลิงชีวภาพ

(๔) ติดตาม ประเมินผล และประสานงานการปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนการพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพของประเทศ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๙. กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านพลังงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และพัฒนาหลักสูตร สื่อ และคู่มือการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรด้านพลังงาน

(๒) กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์การออกหนังสือรับรองและการเพิกถอนหนังสือรับรองของผู้ให้บริการฝึกอบรมบุคลากรด้านพลังงาน

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านเทคโนโลยีการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการผลิตบุคลากรด้านพลังงาน รวมทั้งทดสอบความรู้และสมรรถนะของบุคลากรเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับผิดชอบด้านพลังงานตามที่กฎหมายกำหนด

(๔) บริหารจัดการศูนย์กลางการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านพลังงาน

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๐. กองพัฒนาพลังงานทดแทน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดระเบียบและมาตรฐานการผลิต การแปรรูป การส่ง และการใช้พลังงาน

(๒) กำหนดแนวทางการจัดหาและพัฒนาแหล่งพลังงาน

(๓) สำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง และบำรุงรักษาด้านการผลิต การแปรรูป การส่ง การจำหน่ายและการใช้พลังงาน

(๔) กำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับการผลิตและการใช้พลังงาน

(๕) ส่งเสริม รมรงค์ และสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรและกลุ่มเครือข่ายเพื่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านพลังงานในท้องถิ่น

(๖) กำกับดูแลการบริหารจัดการการผลิต การแปรรูป การส่ง การจำหน่าย การใช้และการบำรุงรักษาแหล่งพลังงานและระบบพลังงาน

(๗) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. กองพัฒนาพลังงานแสงอาทิตย์ มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิจัย สาธิต พัฒนา และส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การส่ง และการใช้พลังงานแสงอาทิตย์

(๒) ศึกษาและประยุกต์การใช้นวัตกรรมด้านพลังงานแสงอาทิตย์ที่สอดคล้องกับศักยภาพ และทรัพยากรท้องถิ่น

(๓) เผยแพร่ ถ่ายทอด และรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านพลังงานแสงอาทิตย์

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๒. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน แนวทาง และกลยุทธ์การพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

(๒) จัดทำงบประมาณ ติดตาม และประเมินผลแผนปฏิบัติการและการดำเนินงานของกรม

/ (๓) ประสาน...

(๓) ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน รวมทั้งดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการที่เกี่ยวกับกิจกรรมระหว่างประเทศและภูมิภาคด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๓. กองวิจัย ค้นคว้าพลังงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิจัย สาธิต พัฒนา และส่งเสริมเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป การส่ง และการใช้พลังงาน

(๒) ศึกษาและประยุกต์การใช้นวัตกรรมด้านพลังงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและทรัพยากรท้องถิ่น

(๓) จัดทำแนวทางหรือหลักเกณฑ์ด้านการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนอย่างปลอดภัย

(๔) ติดตามและประเมินผลสัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนของประเทศ

(๕) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๔. กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรการและแผนงานการอนุรักษ์พลังงาน และการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก อาคารและที่อยู่อาศัย ภาคคมนาคม และภาคการเกษตร ที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม

(๒) กำหนดมาตรฐานด้านประสิทธิภาพการใช้พลังงานของเครื่องจักร อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูงและวัสดุอุปกรณ์เพื่อการอนุรักษ์พลังงาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต จำหน่าย และใช้เครื่องจักร วัสดุ และอุปกรณ์ ประสิทธิภาพสูงเพื่อการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม

(๕) บริหารจัดการและสนับสนุนทางการเงินเพื่อดำเนินการอนุรักษ์พลังงานในส่วนที่กฎหมายมิได้กำหนดให้ควบคุม

(๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๕. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

(๒) จัดทำและเผยแพร่สถิติข้อมูลด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

(๓) จัดทำและบริหารจัดการระบบสารสนเทศของกรม

(๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง การแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

รูปแบบที่ ๑.๓ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน		ขรก. - 424	
		พรก. - 570	
		ลจป. - 74	
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - 3/2/0 - กลุ่มตรวจสอบภายใน - 3/1/0		- รองอธิบดี (นักบริหาร ต้น) - 3	
		- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพลังงานทดแทน (วิศวกร ชข) - 1	
		- ผู้เชี่ยวชาญด้านอนุรักษ์พลังงาน (วิศวกร ชข) -1	
		- ผู้เชี่ยวชาญด้านพลังงานทดแทน (นักวิทยาศาสตร์ ชข) - 1	
		- พนักงานราชการ - 10*	

สำนักงานเลขานุการกรม	ขรก. - 49	กองกำกับและอนุรักษ์พลังงาน	ขรก. - 44	กองถ่ายถอดและเผยแพร่เทคโนโลยี	ขรก. - 23	กองพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ	ขรก. - 27
	พรก. - 84		พรก. - 20		พรก. - 83		พรก. - 6
	ผู้อำนวยการ สูง		ลจป. - 0		ผู้อำนวยการสูง		ลจป. - 26

กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านพลังงาน	ขรก. - 22	กองพัฒนาพลังงานทดแทน	ขรก. - 84	กองพัฒนาพลังงานแสงอาทิตย์	ขรก. - 30	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	ขรก. - 25
	พรก. - 20		พรก. - 257		พรก. - 23		พรก. - 14
	ผู้อำนวยการ สูง		ลจป. - 12		ผู้อำนวยการสูง		ลจป. - 5

กองวิจัย ค้นคว้าพลังงาน	ขรก. - 41	กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน	ขรก. - 38	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขรก. - 28	ผู้อำนวยการสูง	ลจป. - 0
	พรก. - 16		พรก. - 22		พรก. - 12		
	ผู้อำนวยการสูง		ลจป. - 4		ผู้อำนวยการ สูง		ลจป. - 0

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

หมายเหตุ* : กรอบตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 10 ตำแหน่ง ยังมิได้จัดสรรลง

-8-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

ในสำนักงาน/กอง/ศูนย์

/กลุ่มตรวจสอบ...

กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - 3
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ซพ)	พรก. - 1
(8)	ลจป. - 0

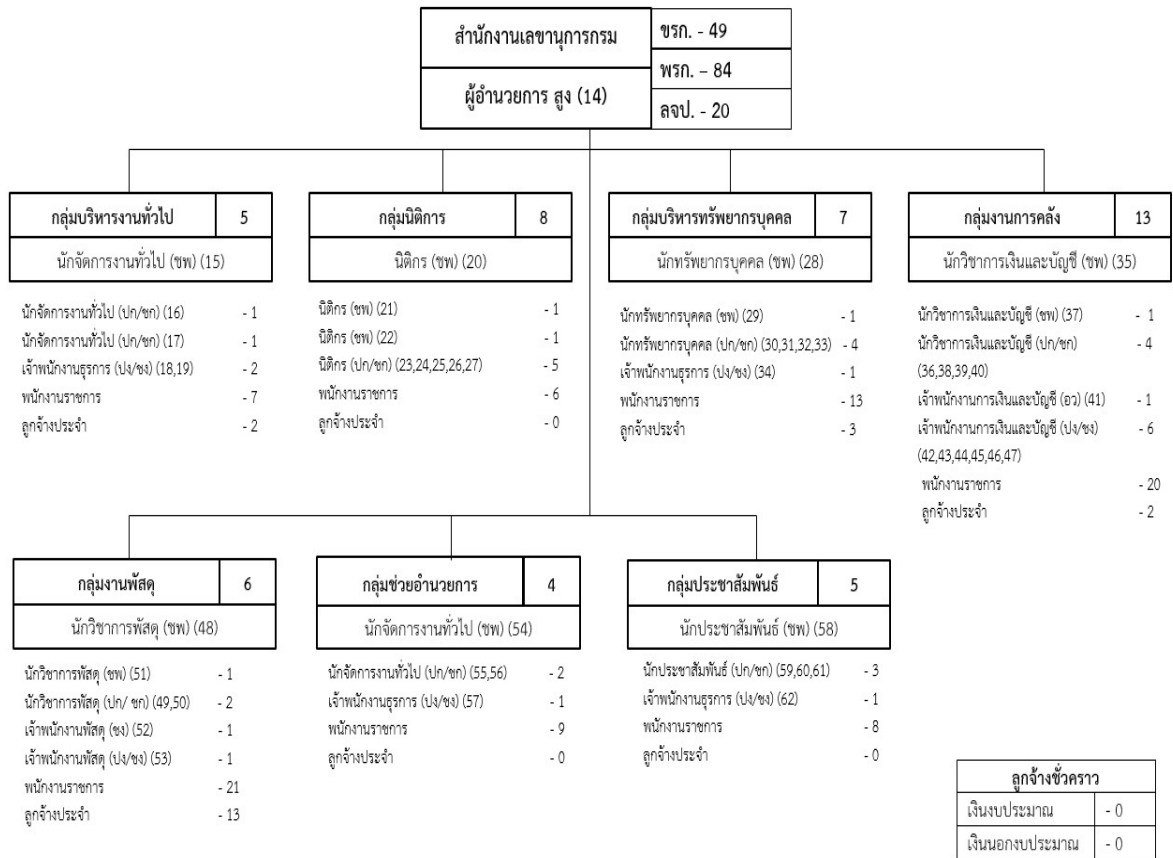
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค/ชก) (9)
 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ/ชง) (10)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - 3
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ซพ)	พรก. - 2
(11)	ลจป. - 0

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ซพ) (12)
 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปค/ชก) (13)

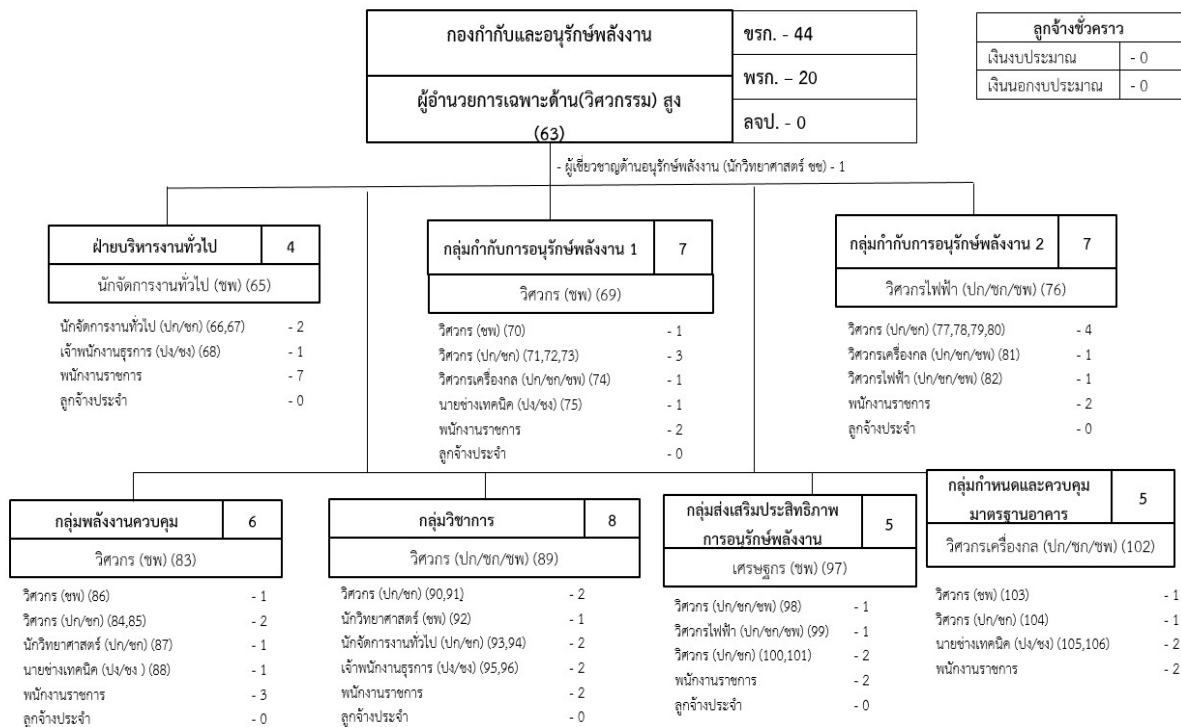
ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563



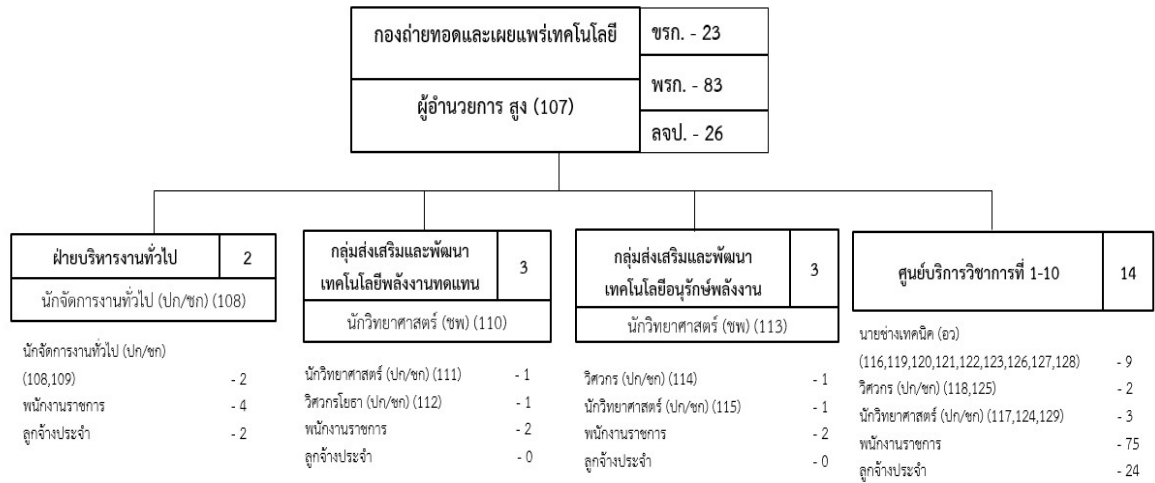
-10-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563



-11-

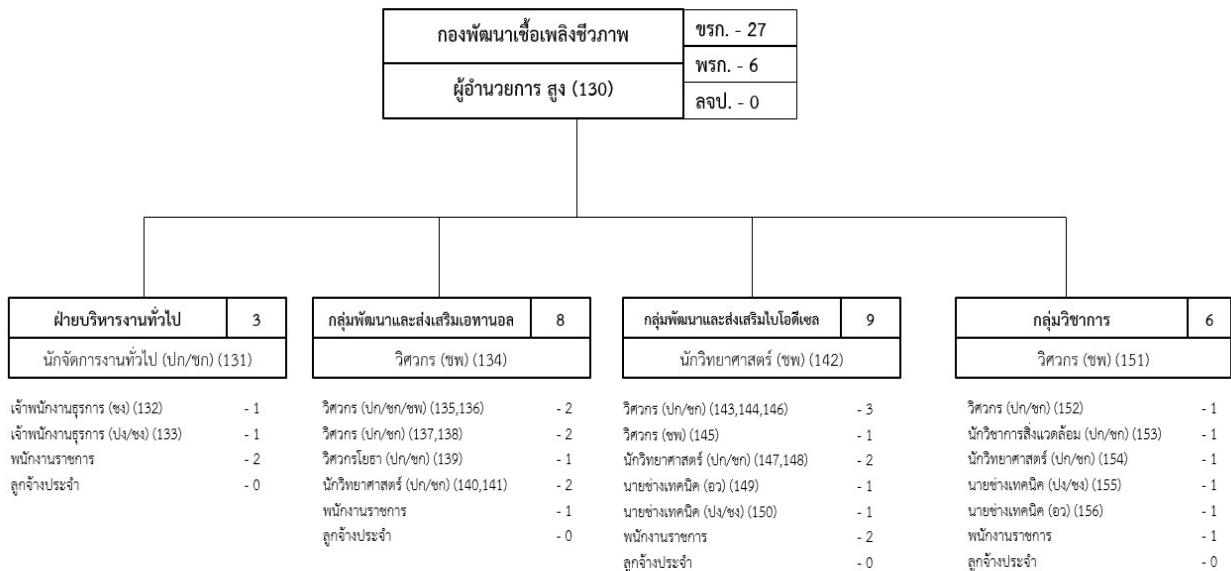
ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563



ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

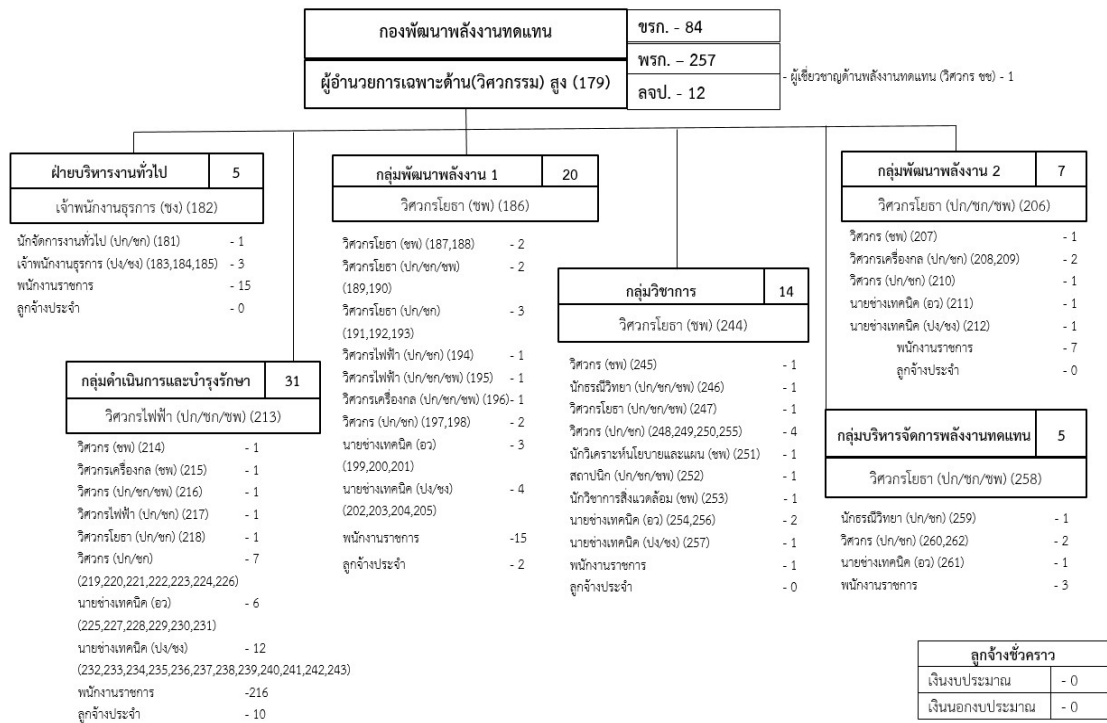
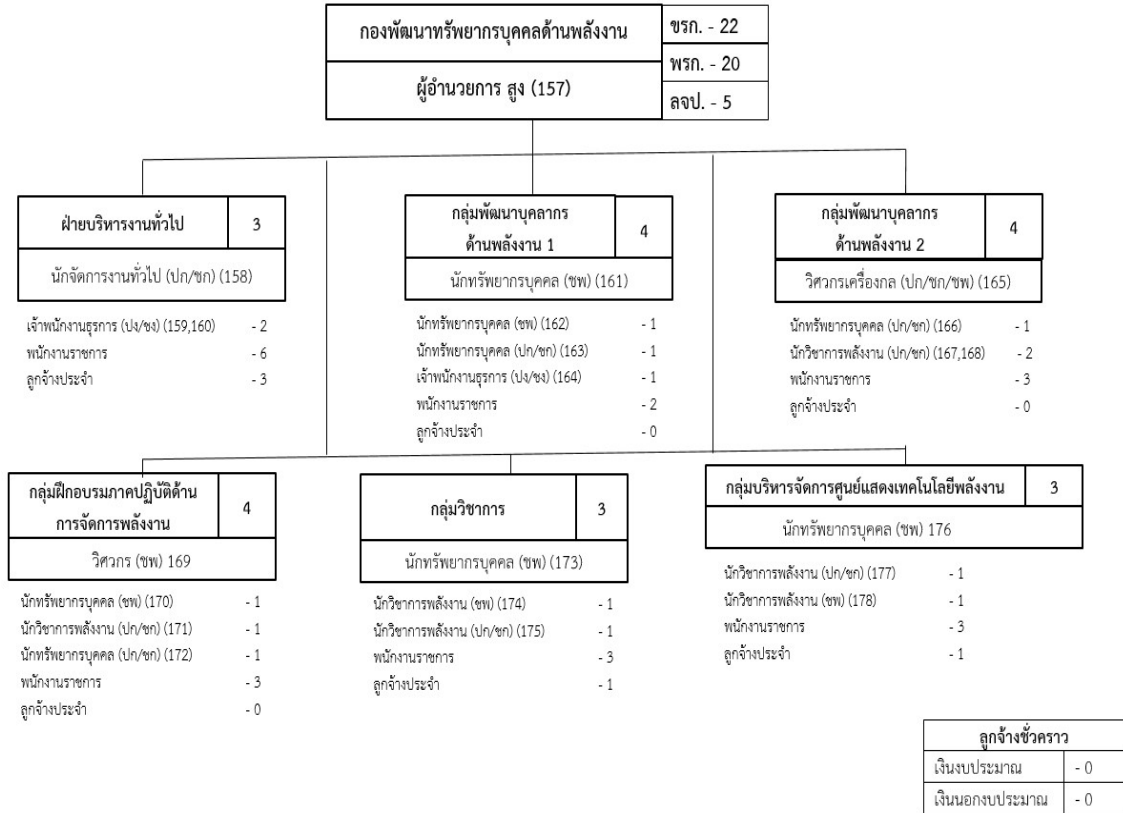
-12-

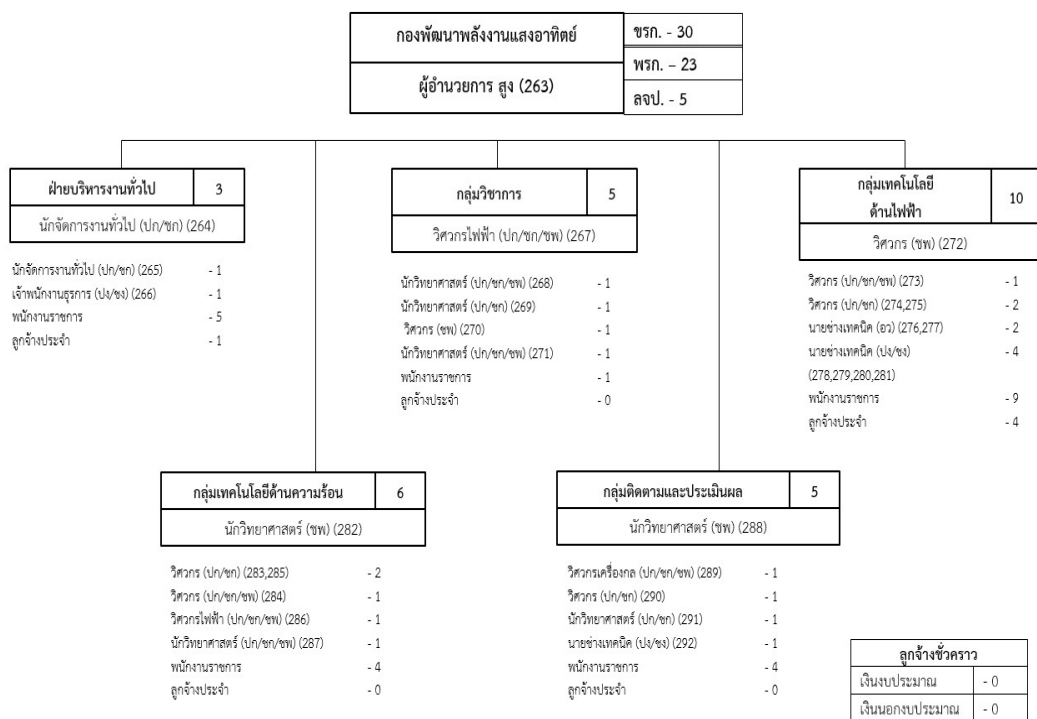


ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

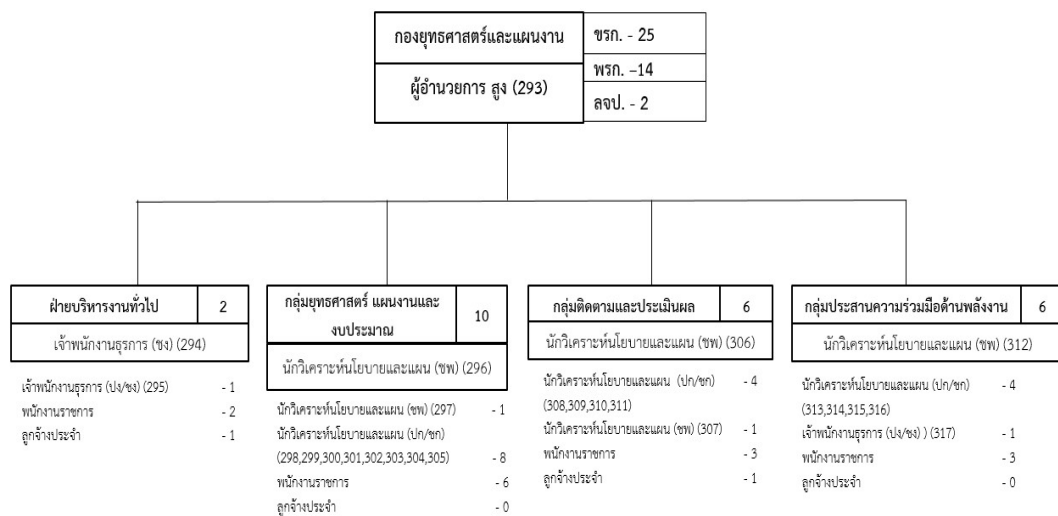
-13-





-16-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563



-17-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

กองวิจัย ค้นคว้าผลงาน		ชรก. - 41	
ผู้อำนวยการ สูง (318)		พรก. - 16	
		ลจป. - 4	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		กลุ่มชีวมวล	
3		8	
เจ้าพนักงานธุรการ (ป/ง/ชง) (320)		นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (322)	
นักจัดการงานทั่วไป (ป/ก/ช) (319)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (323)	- 1
เจ้าพนักงานธุรการ (ป/ง/ชง) (321)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช) (324)	- 1
พนักงานราชการ	- 4	วิศวกร (ป/ก/ช/ชพ) (325,326,327)	- 3
ลูกจ้างประจำ	- 1	วิศวกรเครื่องกล (ป/ก/ช/ชพ) (328)	- 1
		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป/ก/ช) (329)	- 1
		พนักงานราชการ	- 2
		ลูกจ้างประจำ	- 0
กลุ่มผลงานขยาย		กลุ่มก๊าซชีวภาพ	
6		6	
นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (330)		วิศวกร (ชพ) (336)	
วิศวกรโยธา (ป/ก/ช/ชพ) (331)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (337)	- 1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ) (332)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (338,339)	- 2
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (333)	- 1	วิศวกรโยธา (ป/ก/ช/ชพ) (340)	- 1
วิศวกร (ป/ก/ช) (334)	- 1	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ (ป/ง/ชง) (341)	- 1
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (335)	- 1	พนักงานราชการ	- 3
พนักงานราชการ	- 1	ลูกจ้างประจำ	- 0
ลูกจ้างประจำ	- 1		
กลุ่มผลงานใหม่		กลุ่มผลงานลม	
5		7	
วิศวกร (ชพ) (342)		นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (347)	
วิศวกรเครื่องกล (ป/ก/ช/ชพ) (343)	- 1	วิศวกร (ป/ก/ช/ชพ) (348,349)	- 2
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (344,345)	- 2	วิศวกรเครื่องกล (ป/ก/ช/ชพ) (350)	- 1
วิศวกร (ป/ก/ช) (346)	- 1	นายช่างเทคนิค (อว) (351)	- 1
พนักงานราชการ	- 2	นายช่างเทคนิค (ป/ง/ชง) (352,353)	- 2
ลูกจ้างประจำ	- 0	พนักงานราชการ	- 3
		ลูกจ้างประจำ	- 2
กลุ่มติดตามและประเมินผล		กลุ่มงานวิจัย	
5		5	
วิศวกร (ชพ) (354)		วิศวกร (ป/ก/ช/ชพ) (355)	
วิศวกรเครื่องกล (ป/ก/ช/ชพ) (356)	- 1	วิศวกรเครื่องกล (ป/ก/ช/ชพ) (356)	- 1
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (357)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช/ชพ) (357)	- 1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป/ก/ช) (358)	- 1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป/ก/ช) (358)	- 1
พนักงานราชการ	- 1	พนักงานราชการ	- 1
ลูกจ้างประจำ	- 0	ลูกจ้างประจำ	- 0

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

-18-

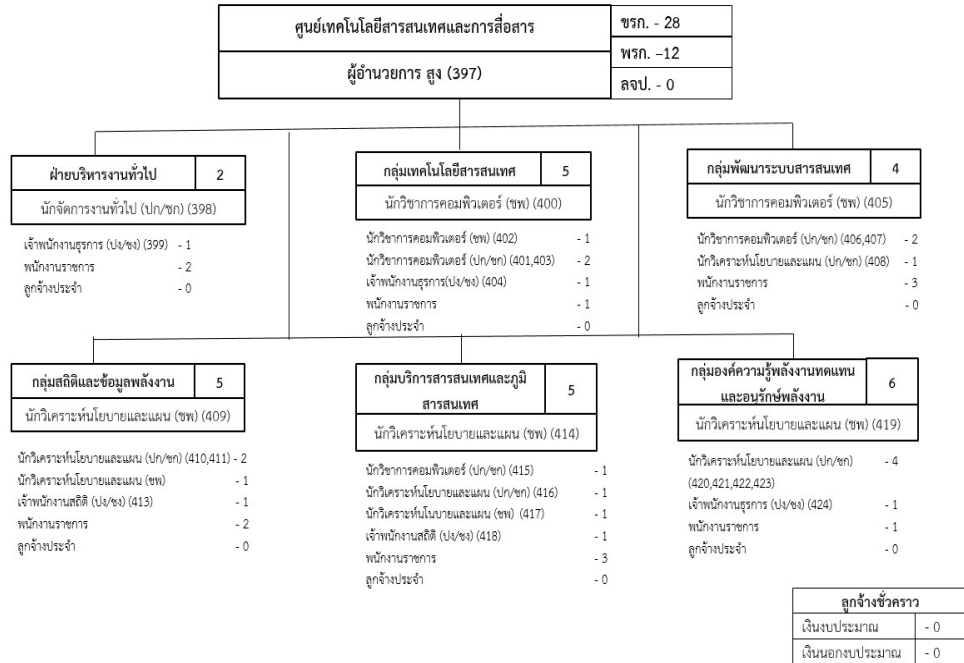
ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน		ชรก. - 38	
ผู้อำนวยการ สูง (359)		พรก. - 22	
		ลจป. - 0	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน	
3		7	
นักจัดการงานทั่วไป (ป/ก/ช) (360)		นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (363)	
นักจัดการงานทั่วไป (ป/ก/ช) (361)	- 1	วิศวกร (ชพ) (364/365)	- 2
เจ้าพนักงานธุรการ (ป/ง/ชง) (362)	- 1	วิศวกร (ป/ก/ช) (366,367)	- 2
พนักงานราชการ	- 5	นายช่างเทคนิค (อว) (368)	- 1
ลูกจ้างประจำ	- 0	นายช่างเทคนิค (ป/ง/ชง) (369)	- 1
		พนักงานราชการ	- 4
		ลูกจ้างประจำ	- 0
กลุ่มมาตรฐานประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน		กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคคมนาคม	
7		6	
วิศวกร (ชพ) (384)		นักวิทยาศาสตร์ (ชพ) (391)	
วิศวกร (ป/ก/ช) (385,386)	- 2	วิศวกร (ป/ก/ช/ชพ) (392)	- 1
วิศวกร (ป/ก/ช/ชพ) (387)	- 1	วิศวกร (ป/ก/ช) (393,394,395)	- 3
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป/ก/ช) (388)	- 1	นายช่างเทคนิค (อว) (396)	- 1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ) (389)	- 1	พนักงานราชการ	- 3
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช) (390)	- 1	ลูกจ้างประจำ	- 0
พนักงานราชการ	- 3		
ลูกจ้างประจำ	- 0		
กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคอุตสาหกรรม		กลุ่มส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานภาคประชาชนและเกษตรกรรม	
7		7	
วิศวกร (ชพ) (370)		วิศวกร (ชพ) (377)	
วิศวกร (ป/ก/ช) (371,372)	- 2	เศรษฐกร (ชพ) (378)	- 1
นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช) (373)	- 1	วิศวกร (ป/ก/ช) (379,380,382,383)	- 4
นายช่างเทคนิค (อว) (374)	- 1	นักวิทยาศาสตร์ (ป/ก/ช) (381)	- 1
วิศวกร (ชพ) (375)	- 1	พนักงานราชการ	- 3
นายช่างเทคนิค (ป/ง/ชง) (376)	- 1	ลูกจ้างประจำ	- 0
พนักงานราชการ	- 4		
ลูกจ้างประจำ	- 0		

ลูกจ้างชั่วคราว	
เงินงบประมาณ	- 0
เงินนอกงบประมาณ	- 0

-19-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563



-20-

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563

๔. ข้อมูลและการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของส่วนราชการ

๔.๑ อัตรากำลังปัจจุบัน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีอัตรากำลังทุกประเภท รวมทั้งสิ้น ๑,๐๖๘ คน ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

- ข้าราชการ จำนวน ๔๒๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๗๐
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๓
- พนักงานราชการ จำนวน ๕๗๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๗ ปรากฏตามตาราง

ตารางที่ ๑.๑ กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
๑	ส่วนกลาง	๑๗	๗	-	๑๐	-	-
๒	สำนักงานเลขานุการกรม	๑๕๓	๔๙	๒๐	๘๔	-	-
๓	กองกำกับและอนุรักษ์ พลังงาน	๖๔	๔๔	-	๒๐	-	-
๔	กองถ่ายทอดและเผยแพร่ เทคโนโลยี	๑๓๒	๒๓	๒๖	๘๓	-	-

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
๕	กองพัฒนาเชื้อเพลิง ชีวภาพ	๓๓	๒๗	-	๖	-	-
๖	กองพัฒนาทรัพยากร บุคคลด้านพลังงาน	๔๗	๒๒	๕	๒๐	-	-
๗	กองพัฒนาพลังงาน ทดแทน	๓๕๓	๘๔	๑๒	๒๕๗	-	-
๘	กองพัฒนาพลังงาน แสงอาทิตย์	๕๘	๓๐	๕	๒๓	-	-
๙	กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน	๔๑	๒๕	๒	๑๔	-	-
๑๐	กองวิจัย ค้นคว้าพลังงาน	๖๑	๔๑	๔	๑๖	-	-
๑๑	กองส่งเสริมการอนุรักษ์ พลังงาน	๖๐	๓๘	-	๒๒	-	-
๑๒	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	๔๐	๒๘	-	๑๒	-	-
๑๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๓	-	๒	-	-
๑๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	๓	-	๑	-	-
	รวม	๑,๐๖๘	๔๒๔	๗๔	๕๗๐	-	-

ตารางที่ ๑.๒ กรอบตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
จำแนกตามประเภทและระดับ

ประเภท (จำนวน)	ระดับปัจจุบัน	รวมทั้งหมด	ร้อยละ
บริหาร (๔)	ระดับสูง	๑	๐.๒๔
	ระดับต้น	๓	๐.๗๑
อำนวยการ (๑๑)	ระดับสูง	๑๑	๒.๕๙
	ระดับต้น	-	-
วิชาการ (๓๐๖)	ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
	ระดับเชี่ยวชาญ	๕	๑.๑๘
	ระดับชำนาญการพิเศษ	๙๓	๒๑.๙๓
	ระดับชำนาญการ	๑๐๙	๒๕.๗๑
	ระดับปฏิบัติการ	๙๙	๒๓.๓๕
ทั่วไป (๑๐๓)	ระดับอาวุโส	๓๕	๘.๒๕
	ระดับชำนาญงาน	๓๘	๘.๙๖
	ระดับปฏิบัติงาน	๓๐	๗.๐๘
	รวม	๔๒๔	๑๐๐

ตารางที่ ๑.๓ กรอบตำแหน่งข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
จำแนกตามประเภท

บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	รวม
๔	๑๑	๓๐๖	๑๐๓	๔๒๔

จากกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๔๒๔ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่ง ๓๗๘ อัตรา คิดเป็น ร้อยละ ๘๙.๑๕ มีตำแหน่งว่าง ๔๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๔ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด ซึ่งตำแหน่งว่างทั้งหมดอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา รับโอน คัดเลือกเพื่อเลื่อนฯ

ตารางที่ ๑.๔ กรอบตำแหน่งข้าราชการตามประเภท สายงานและระดับ

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						
		สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ทว	ชช	ชพ	ชก/ชพ	ปก/ชก/ชพ	ชก	ปก/ชก
1	นักบริหาร	1	3									
2	ผู้อำนวยการ			9								
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน			2								
4	นักจัดการงานทั่วไป							3				19
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน							15				28
6	นักทรัพยากรบุคคล							7				7
7	นักประชาสัมพันธ์							1				3
8	นักวิชาการพลังงาน							2				5
9	นักวิชาการเงินและบัญชี							2				4
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1		1		
11	นักวิชาการพัสดุ							2				2
12	นักวิทยาศาสตร์						2	12		11		17
13	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม							1				1
14	นักธรณีวิทยา									1		1
15	นิติกร							3				5
16	นักวิชาการคอมพิวเตอร์							3				5
17	สถาปนิก									1		
18	วิศวกร						3	21		16		60
19	วิศวกรเครื่องกล							1		10		2
20	วิศวกรไฟฟ้า									7		2
21	วิศวกรโยธา							4		7		6
22	เศรษฐกร							2				
23	เจ้าพนักงานธุรการ											
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี											
25	เจ้าพนักงานพัสดุ											
26	เจ้าพนักงานสถิติ											
27	นายช่างเทคนิค											
28	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์											
	รวม (คน)	1	3	11	0	0	5	80	0	54	0	167

จากข้อมูลโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง พบว่า

ข้าราชการ

มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ในหน่วยงานต่างๆ มีข้อสังเกต ดังนี้

- ข้าราชการประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิศวกร วิศวกรเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรโยธา มีอยู่ในทุกกอง เว้นกองสายงานสนับสนุน เช่น สำนักงานเลขานุการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และเป็นสายงานที่มีข้าราชการมากที่สุด ของประเภทวิชาการ มีจำนวน ๑๓๙ อัตรา หรือ ร้อยละ ๓๒.๗๘

- ข้าราชการประเภททั่วไป ตำแหน่งนายช่างเทคนิค มีอยู่ในทุกกอง ยกเว้นกองสายงานสนับสนุน เช่น สำนักงานเลขานุการกรม กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน มีจำนวน ๖๓ อัตรา หรือร้อยละ ๑๔.๘๖

- การกำหนดตำแหน่งในสายงานหลัก ส่วนราชการมีสายงานวิศวกรเป็นสายงานหลัก จำนวน ๑๓๙ อัตรา ซึ่งมีแนวโน้มการใช้ตำแหน่งวิศวกรมากขึ้น โดยปัจจุบันส่วนราชการได้รับการพิจารณาจากสำนักงาน ก.พ. กรณีขอยกเว้นหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง จากตำแหน่งนายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นตำแหน่งวิศวกร จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง และเป็น ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๕ ตำแหน่ง

เมื่อทำการวิเคราะห์ลงไปถึงระดับตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับตำแหน่งที่มีสัดส่วนบุคลากรมากที่สุด จำนวน ๑๖๗ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓๙ ของกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการทั้งหมด โดยอาจต้องพิจารณาความจำเป็นในสายงานต่างๆ ว่าตำแหน่งใด สายงานใด มีความเหมาะสม ในการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง เนื่องจากมีสัดส่วนของตำแหน่งแต่ละประเภทต่างกันมาก โดยเฉพาะประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยมีจำนวน ๓๐๖ อัตรา และ ๑๐๓ อัตรา หรือต่างกัน ๒.๙๗ เท่า

ลูกจ้างประจำ

ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา โดยประมาณ ซึ่งลูกจ้างประจำคนสุดท้าย จะหมดจากระบบภายในปีงบประมาณ ๒๕๘๒ หรือประมาณ ๑๘ ปีข้างหน้า เนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี ปี ๒๕๔๕ ได้มีการควบคุมจำนวนลูกจ้างประจำ คือ เมื่อลูกจ้างประจำเกษียณ ลาออกจากราชการ หรือเสียชีวิต ส่วนราชการ จะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

พนักงานราชการ

ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗) มีการจ้างใน ๔กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ตารางที่ ๑.๕ การจัดกำลังคนตามภารกิจงาน

ภารกิจ	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	รวม	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
ผู้บริหาร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ ผู้อำนวยการ	๑๑	-	-	๑๑	๑.๐๓	
ภารกิจหลัก	๒๖๐	๓๖๔	๖	๖๓๐	๕๘.๙๙	
ภารกิจรอง (สนับสนุนทางวิชาการ)	๗๐	๑๑๗	๓๓	๒๒๐	๒๐.๖๐	
ภารกิจสนับสนุน (สนับสนุนทางการบริหารจัดการ)	๗๓	๙๙	๓๕	๒๐๗	๑๙.๓๘	
รวม	๔๒๔	๕๗๐	๗๔	๑,๐๖๘	๑๐๐	

หากพิจารณาในภาพรวมของจำนวนกรอบอัตรากำลังที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ๒๕๖๑ ปัจจุบัน ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๖๘ อัตรา เป็นพนักงานราชการมากที่สุด อยู่ที่ ๕๗๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๗ มีข้าราชการปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ๒๖๐ อัตรา หรือร้อยละ ๖๑.๓๒ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังในภาพรวมแล้ว อัตราากำลังข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการมีจำนวนที่เหมาะสม

วิเคราะห์การใช้อัตรากำลังคนตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ	๑๓๑	๒๐๓	๓๘	๖	๓๗๘
วุฒิการศึกษาสูงสุด	๕๘	๑๕๖	๑๔๖	๑๘	๓๗๘

ข้าราชการทั้งหมดของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (มากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนข้าราชการทั้งหมด) และรองลงมา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันของข้าราชการสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนลดลงกว่า วุฒิการศึกษาแรกบรรจุของข้าราชการ และผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกเพิ่มขึ้นกว่าวุฒิการศึกษาแรกบรรจุของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

ผลการดำเนินการกิจด้านอัตรากำลังที่ผ่านมา

๑. การกำหนดตำแหน่ง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (กรณีปรับปรุงระดับสูงขึ้น และปรับ/กำหนดใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง) จำนวน ๙ ครั้ง รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ ๑.๖

ตารางที่ ๑.๖ แสดงข้อมูลสรุปการกำหนดตำแหน่ง ย้อนหลัง ๕ ปี

ครั้งที่	รายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ								รวม	มติ อ.ก.พ. กระทรวง ครั้งที่
	ทรงคุณวุฒิ	อำนวยการสูง	อำนวยการต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	อาวุโส		
๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๐ เม.ย. ๖๐
๒	-	-	-	-	๒ (ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง ๒)	๓ (เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใน สายงาน ๒ และ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ๑)	-	-	๕	ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ มิ.ย. ๖๑
๓	-	-	-	-	๒ (เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่งในสาย งาน ๒)	-	-	-	๒	ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อ วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๑
๔	-	๑ (ปรับปรุงการ กำหนด ตำแหน่ง ๑)	-	-	-	-	-	-	๑	ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๖ ก.พ. ๖๒
๕.	-	-	-	-	-	๑ (เปลี่ยนชื่อตำแหน่งใน สายงาน ๑)	๑	-	๒	ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อ วันที่ ๒๑ มี.ค. ๖๒

๒. การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ และกรณีอื่นๆ

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้ถูกยุบเลิกอัตรากำลังตามมาตรการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐ กรณียุบเลิกอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุ และกรณีอื่นๆ เช่น การยุบเลิกเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จำนวน ๔๒๕ อัตรา ปัจจุบันคงเหลือจำนวน ๔๒๔ อัตรา ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ ๑.๗

ตารางที่ ๑.๗ แสดงผลสรุปกรอบอัตรากำลังกับสาเหตุการสูญเสียกรอบอัตรากำลังทุกกรณี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ปี งบประมาณ พ.ศ.	กรอบ อัตรา ข้าราชการ	การสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการ					สถานภาพ กรอบ อัตรากำลังที่ คงเหลือ	หมายเหตุ
		จากการเกษียณอายุ				จากการ กำหนด ตำแหน่ง		
		เกษียณ อายุ	จัดสรรคืน	ไม่จัดสรร คืน	คัดให้ หน่วยงาน อื่น			
๒๕๖๐	๔๒๕	๑๑	๑๑	-	-	-	๔๒๕	
๒๕๖๑	๔๒๕	๑๕	๑๕	-	-	-	๔๒๕	
๒๕๖๒	๔๒๔	๙	๙	-	-	-	๔๒๔	
๒๕๖๓	๔๒๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๔๒๔	
๒๕๖๔	๔๒๔	๑๙	๑๙	-	-	-	๔๒๔	
รวมอัตรากำลังที่สูญเสีย		๖๘	๖๘	-	-	-		

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๒

แนวโน้มกำลังคนของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

๑. การวิเคราะห์แนวโน้มกำลังคน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน มีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน ทั้งหมด ๓๗๘ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔) โดยสามารถแบ่งจำนวนข้าราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานตามลักษณะต่างๆ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

๑.๑ แบ่งตามช่วงอายุต่างๆ ได้ ๘ ช่วงอายุ (ดังตารางที่ ๑.๗) โดยมีอายุเฉลี่ยของข้าราชการในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เท่ากับ ๔๓ ปี

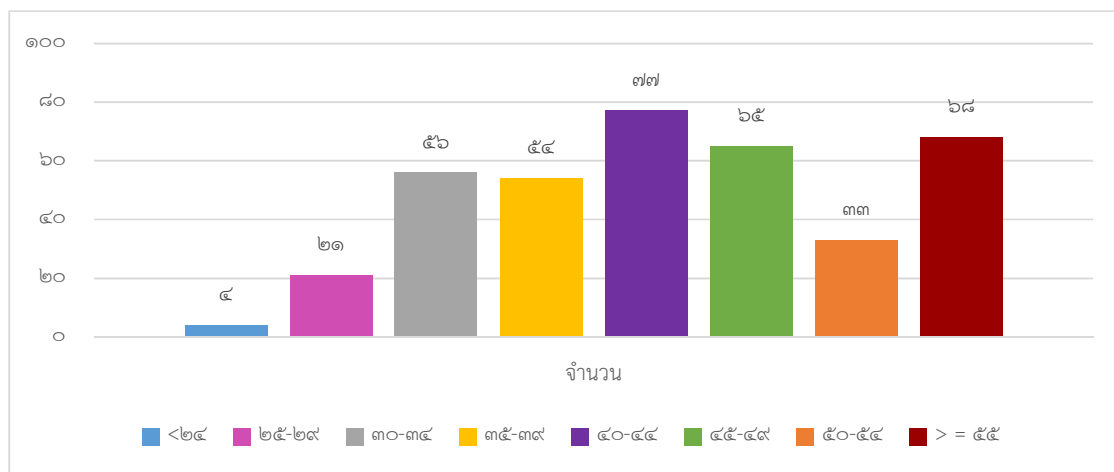
ตารางที่ ๑.๘ จำนวนข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งตามช่วงอายุ

กรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน	ช่วงอายุ								อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
ข้าราชการ	๔	๒๑	๕๖	๕๔	๗๗	๖๕	๓๓	๖๘	๔๗.๒๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๑.๗ นำข้อมูลมาจัดทำเป็นแผนภูมิ จะเห็นได้ว่าช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด ๓ อันดับ ได้แก่ ช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุด คือ ช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี มีจำนวน ๗๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๖๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี มีจำนวน ๖๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ตามลำดับ

แผนภูมิที่ ๑.๑ จำนวนข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แบ่งตามช่วงอายุ



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิที่ ๑.๑ แบ่งการพิจารณาเป็นช่วงอายุ ช่วงละ ๕ ปี จะพบว่ามีข้าราชการคิดเป็นร้อยละ ดังต่อไปนี้

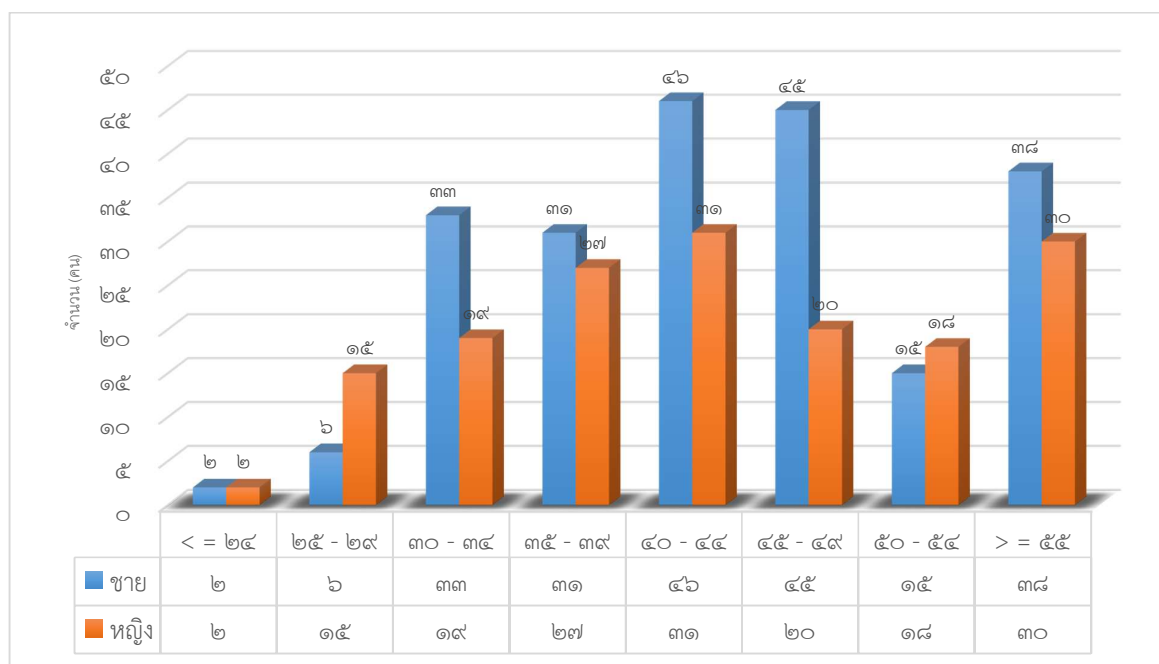
- ช่วงอายุน้อยกว่า ๒๕ ปี มีจำนวน ๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๖
- ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี มีจำนวน ๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕.๕๖
- ช่วงอายุ ๓๐ - ๓๔ ปี มีจำนวน ๕๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑
- ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี มีจำนวน ๕๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙
- ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี มีจำนวน ๗๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๗
- ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี มีจำนวน ๖๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๐
- ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี มีจำนวน ๓๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘.๗๓
- ช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๖๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๙

แสดงให้เห็นว่ามีข้าราชการ ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี เป็นจำนวนมาก และอายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป เป็นจำนวนรองลงมา ทำให้คาดการณ์ได้ว่ากรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกำลังก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุ

๑.๒ แบ่งตามเพศ

จำนวนข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบ่งตามเพศ พบว่าเป็นข้าราชการเพศชาย จำนวน ๒๑๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔ และเป็นข้าราชการเพศหญิง จำนวน ๑๖๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๘๖ โดยมีจำนวนข้าราชการเพศชายมากกว่าเพศหญิง จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๙ (รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ ๑.๒)

แผนภูมิที่ ๑.๒ อายุของข้าราชการ แบ่งตามเพศ



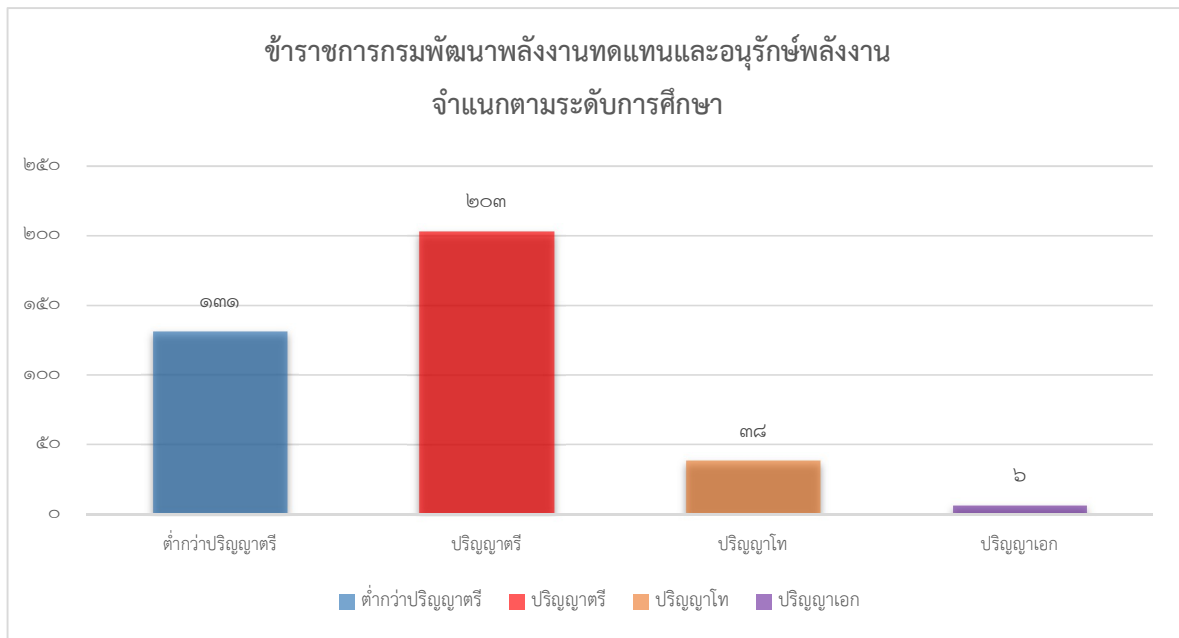
ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

/จากแผนภูมิ...

จากแผนภูมิที่ ๑.๒ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการเพศชายมีอัตราสูงขึ้นและลดลงสลับกันในแต่ละช่วงอายุ ไม่แน่นอน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการเพศชายมากที่สุดในช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี จำนวน ๔๖ คน หรือคิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๑๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และจำนวนข้าราชการเพศหญิงในช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘.๒๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ซึ่งแผนภูมิของ ข้าราชการเพศหญิง มีอัตราสูงขึ้นและลดลงสลับช่วงกันในแต่ละช่วงอายุไม่แน่นอนเช่นเดียวกับแผนภูมิของ ข้าราชการเพศชาย จากแผนภูมิพบว่า มีจำนวนข้าราชการเพศชายและหญิงมากที่สุดในช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี ของจำนวนราชการทั้งหมด

๑.๓ แบ่งตามระดับการศึกษา

แผนภูมิที่ ๑.๓ จำนวนข้าราชการจำแนกตามระดับการศึกษา

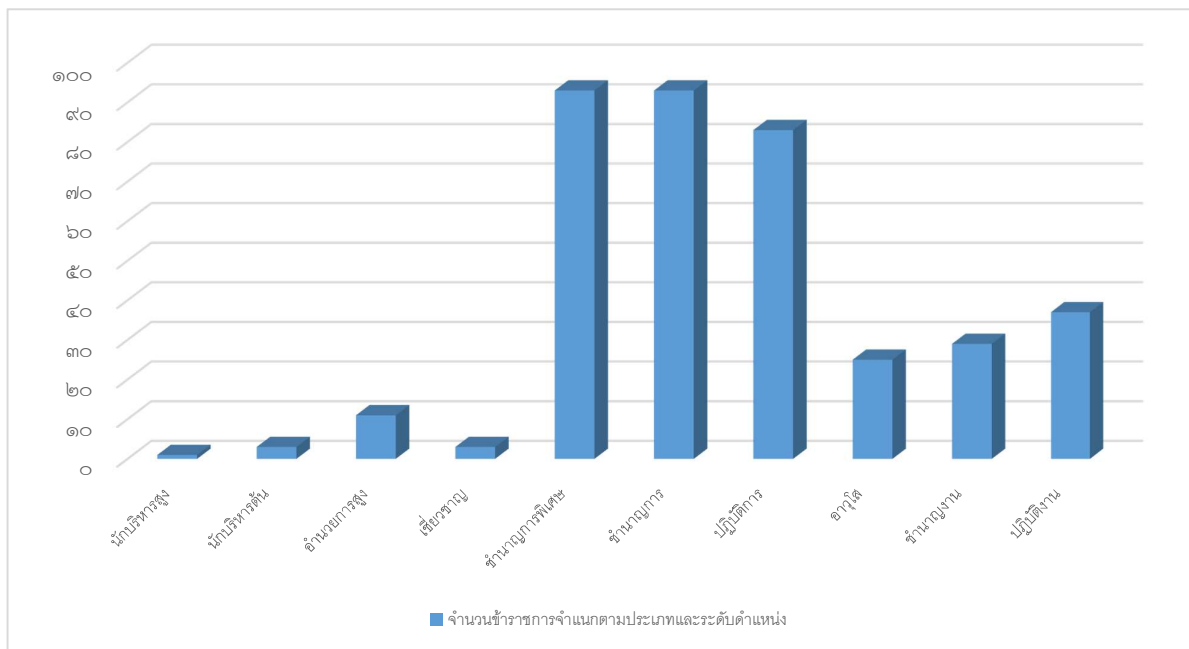


ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของ ข้าราชการ แบ่งเป็นวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๕ ระดับ ปริญญาตรี จำนวน ๒๐๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๐ ระดับปริญญาโท จำนวน ๓๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๕ ระดับปริญญาเอก จำนวน ๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๕๘ สำหรับข้าราชการกรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์พลังงานทดแทนมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด (รายละเอียดปรากฏ ตามแผนภูมิที่ ๑.๓)

๑.๔ แบ่งตามประเภทและระดับตำแหน่ง

แผนภูมิที่ ๑.๔ แสดงจำนวนของข้าราชการ แบ่งตามระดับตำแหน่ง



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

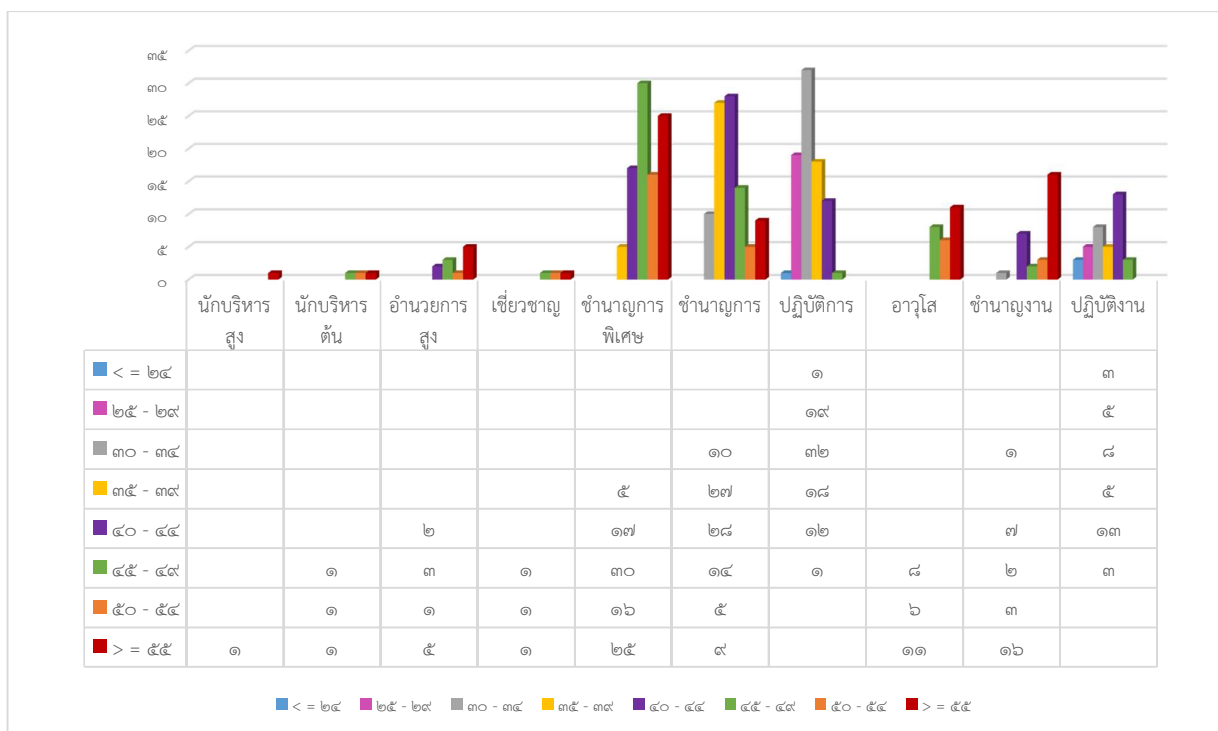
จำนวนข้าราชการ โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง พบว่า จำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวนมากที่สุด ๙๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๐ รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๘๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๕ ตามลำดับ (รายละเอียดปรากฏตามแผนภูมิที่ ๑.๔) ซึ่งถ้านำจำนวนข้าราชการสูงสุดสองระดับมารวมกัน จะมีจำนวนข้าราชการ ๑๘๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

จากแผนภูมิที่ ๑.๔ ถ้าพิจารณาแบ่งตามประเภท พบว่า จำนวนข้าราชการ ประเภทวิชาการ มีจำนวน ๒๓๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๑.๙๕ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๙๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๗ ประเภทอำนวยการ มีจำนวน ๑๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๙๑ ประเภทบริหาร มีจำนวน ๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๐๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกว่าครึ่งหนึ่งของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นประเภทวิชาการ

๑.๕ แบ่งตามสายงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีการแบ่งตำแหน่งตามสายงานมีทั้งหมด ๒๘ สายงาน รวมข้าราชการทั้งสิ้น ๓๗๘ คน

แผนภูมิที่ ๑.๕ แสดงจำนวนของข้าราชการในแต่ละระดับตำแหน่ง แบ่งตามช่วงอายุ



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากแผนภูมิที่ ๑.๕ พบว่า จำนวนข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับต้นและระดับสูงข้าราชการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๒ คน ประเภทอำนวยการระดับสูง ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๕ คน และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการอยู่ในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑ คน และอยู่ในช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๑ คน และอยู่ในช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๑ คน ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๓๐ คน ระดับชำนาญการ ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๒๘ คน ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๓๒ คน และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน ระดับชำนาญงาน ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๖ คน และระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๑๓ คน จะเห็นได้ว่าข้าราชการ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๗๙ คน และรองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๙ คน

ตารางที่ ๑.๙ แสดงจำนวนข้าราชการ แบ่งตามสายงาน

ลำดับ	สายงาน	จำนวน (คน)	ลำดับ	สายงาน	จำนวน (คน)
ประเภทบริหาร			ประเภทวิชาการ		
๑	นักบริหาร	๔	๑๕	นิติกร	๗
ประเภทอำนวยการ			๑๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๘
๒	ผู้อำนวยการ	๙	๑๗	สถาปนิก	๑
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	๒	๑๘	วิศวกร	๘๕
ประเภทวิชาการ			๑๙	วิศวกรเครื่องกล	๑๓
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๒๒	๒๐	วิศวกรไฟฟ้า	๙
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔๐	๒๑	วิศวกรโยธา	๑๔
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒	๒๒	เศรษฐกร	๑
๗	นักประชาสัมพันธ์	๓	ประเภท ทัวไป		
๘	นักวิชาการพลังงาน	๗	๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑
๑๑	นักวิชาการพัสดุ	๒	๒๖	เจ้าพนักงานสถิติ	๒
๑๒	นักวิทยาศาสตร์	๓๘	๒๗	นายช่างเทคนิค	๕๕
๑๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๒	๒๘	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑
๑๔	นักธรณีวิทยา	๒	รวมทั้งหมด ๓๗๘ คน		

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๑.๙ พบว่า สายงานวิศวกรมีข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๘ รองลงมา คือ สายงานนายช่างเทคนิค จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๕ จะเห็นได้ว่า ๒ สายงาน รวมกันมีจำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรม ส่วนสายงานที่มีจำนวนข้าราชการน้อยที่สุดมี ๓ สายงาน คือ สถาปนิก เศรษฐกร และเจ้าพนักงานพัสดุ มีจำนวนข้าราชการสายงานละ ๑ คน

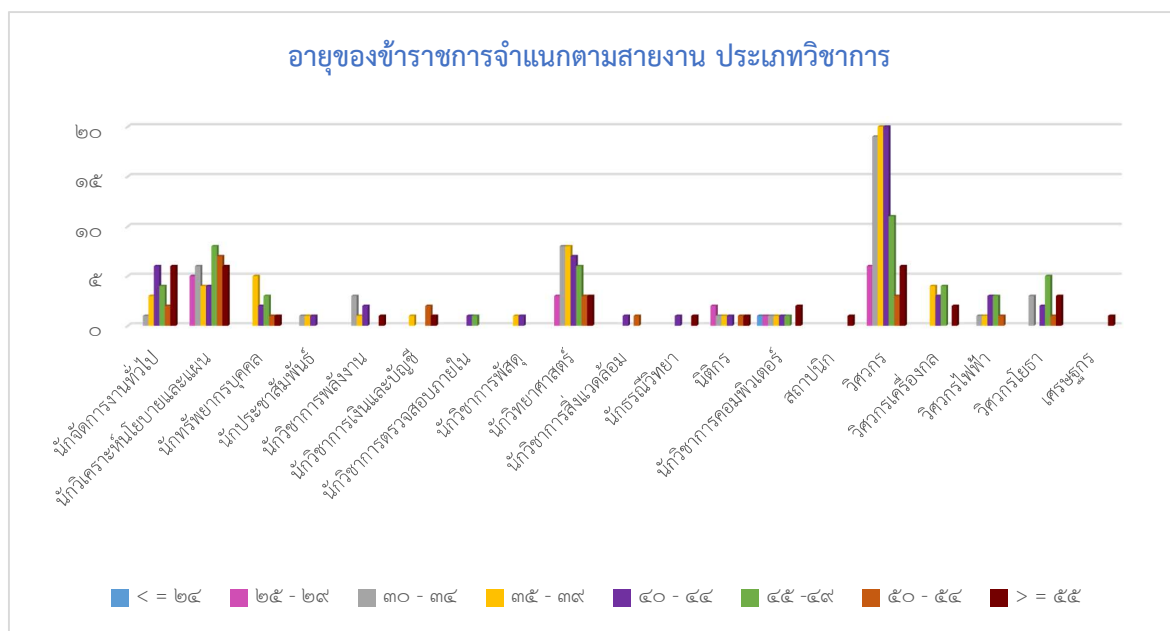
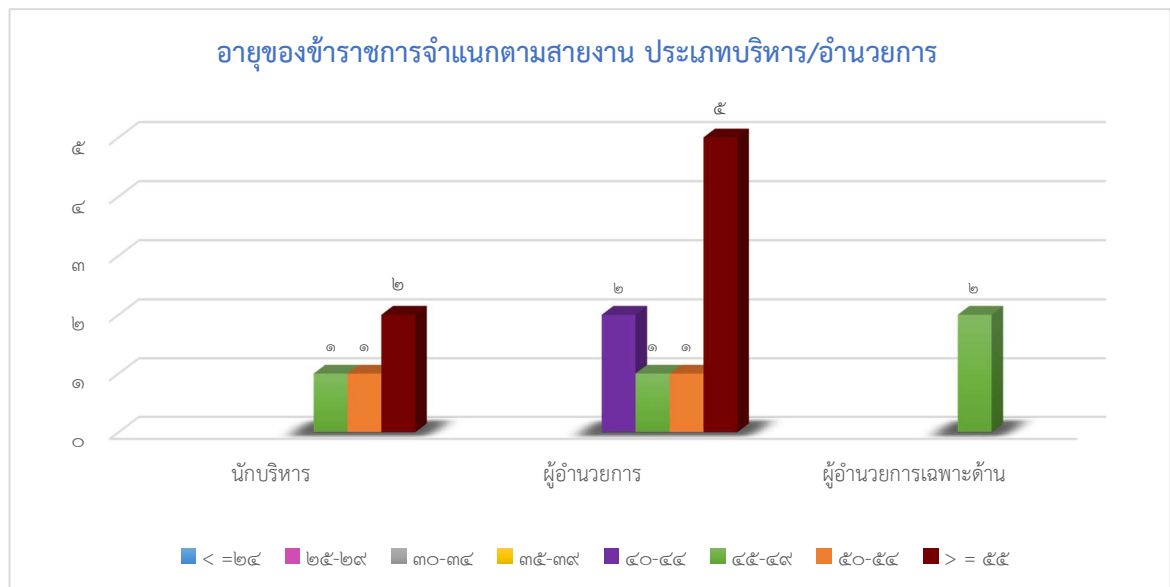
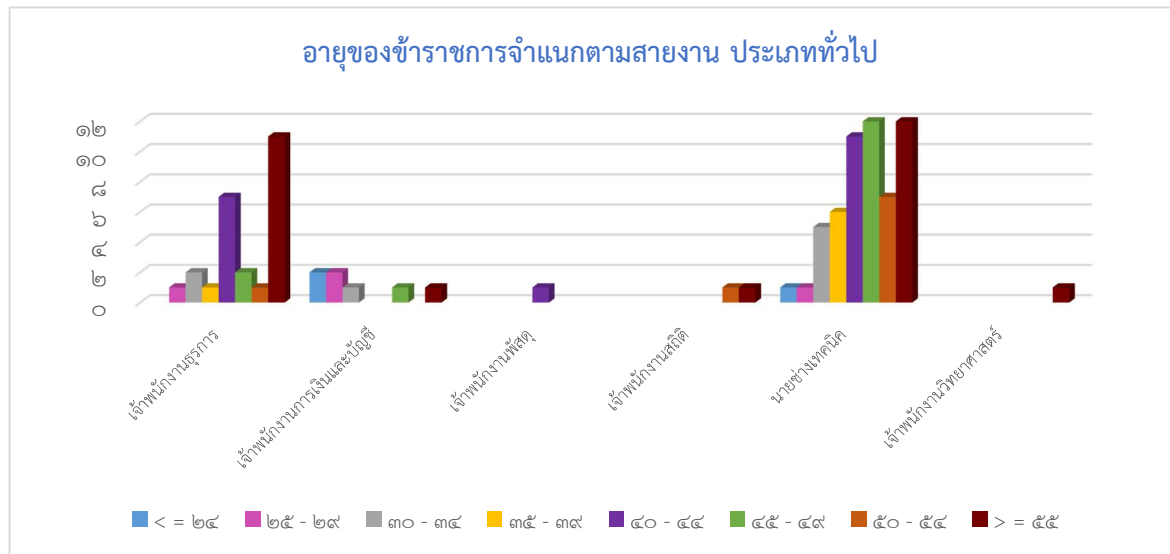
ตารางที่ ๑.๑๐ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามช่วงอายุ

ลำดับ	สายงาน	ช่วงอายุ								รวม
		<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
๑	นักบริหาร						๑	๑	๒	๔
๒	ผู้อำนวยการ					๒	๑	๑	๕	๙
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน						๒			๒
๔	นักจัดการงานทั่วไป			๑	๓	๖	๔	๒	๖	๒๒
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๕	๖	๔	๔	๘	๗	๖	๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล				๕	๒	๓	๑	๑	๑๒
๗	นักประชาสัมพันธ์			๑	๑	๑				๓
๘	นักวิชาการพลังงาน			๓	๑	๒			๑	๗
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี				๑			๒	๑	๔
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน					๑	๑			๒
๑๑	นักวิชาการพัสดุ				๑	๑				๒
๑๒	นักวิทยาศาสตร์		๓	๘	๘	๗	๖	๓	๓	๓๘
๑๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม					๑		๑		๒
๑๔	นักธรณีวิทยา					๑			๑	๒
๑๕	นิติกร		๒	๑	๑	๑		๑	๑	๗
๑๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	๑	๑		๒	๘
๑๗	สถาปนิก								๑	๑
๑๘	วิศวกร		๖	๑๙	๒๐	๒๐	๑๑	๓	๖	๘๕
๑๙	วิศวกรเครื่องกล				๔	๓	๔		๒	๑๓
๒๐	วิศวกรไฟฟ้า			๑	๑	๓	๓	๑		๙
๒๑	วิศวกรโยธา			๓		๒	๕	๑	๓	๑๔
๒๒	เศรษฐกร								๑	๑
๒๓	เจ้านักงานธุรการ		๑	๒	๑	๗	๒	๑	๑๑	๒๕
๒๔	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๑			๑		๑	๗
๒๕	เจ้านักงานพัสดุ					๑				๑
๒๖	เจ้านักงานสถิติ							๑	๑	๒
๒๗	นายช่างเทคนิค	๑	๑	๕	๖	๑๑	๑๒	๗	๑๒	๕๕
๒๘	เจ้านักงานวิทยาศาสตร์								๑	๑
รวม		๔	๒๑	๕๒	๕๘	๗๗	๖๕	๓๓	๖๘	๓๗๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๑.๑๐ จะเห็นได้ว่า ในแต่ละสายงานมีจำนวนข้าราชการกระจายอยู่ครบทุกช่วงอายุ มีจำนวน ๑ สายงาน ที่มีข้าราชการครบทุกช่วงอายุ คือ สายงานนายช่างเทคนิค โดยสามารถนำข้อมูลสร้างแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ ๑.๖ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามช่วงอายุ



จากแผนภูมิที่ ๑.๖ พบว่า สายงานที่มีข้าราชการทั้งหมดอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป มี ๓ สายงานคือ สถาปนิก เศรษฐกร และพนักงานวิทยาศาสตร์ สายงานที่มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดในช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี สายงานที่มากที่สุดในช่วงอายุ ๔๐ – ๔๔ ปี คือ สายงานวิศวกร และสายงานที่มีจำนวนข้าราชการมีอายุน้อยที่สุดในช่วงอายุ ๒๔ ปี และต่ำกว่า มี ๓ สายงาน คือ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี และนายช่างเทคนิค

ตารางที่ ๑.๑๑ แสดงจำนวนข้าราชการแต่ละสายงาน แบ่งตามระดับตำแหน่ง

สายงาน	ระดับตำแหน่ง										จำนวน (คน)
	นบ.สูง	นบ.ต้น	อน.สูง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	
๑.นักบริหาร	๑	๓									๔
๒.ผู้อำนวยการ			๙								๙
๓.ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน			๒								๒
๔.นักจัดการงานทั่วไป					๓	๑๓	๖				๒๒
๕.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน					๑๓	๑๓	๑๔				๔๐
๖.นักทรัพยากรบุคคล					๕	๖	๑				๑๒
๗.นักประชาสัมพันธ์						๑	๒				๓
๘.นักวิชาการพลังงาน					๒	๔	๑				๗
๙.นักวิชาการเงินและบัญชี					๒	๑	๑				๔
๑๐.นักวิชาการตรวจสอบภายใน					๑	๑					๒
๑๑.นักวิชาการพัสดุ					๑		๑				๒
๑๒.นักวิทยาศาสตร์				๑	๑๖	๗	๑๔				๓๘
๑๓.นักวิชาการสิ่งแวดล้อม					๑	๑					๒
๑๔.นักธรณีวิทยา					๑	๑					๒
๑๕.นิติกร					๒	๒	๓				๗
๑๖.นักวิชาการคอมพิวเตอร์					๓	๓	๒				๘
๑๗.สถาปนิก					๑						๑
๑๘.วิศวกร				๒	๒๐	๓๐	๓๓				๘๕
๑๙.วิศวกรเครื่องกล					๗	๕	๑				๑๓
๒๐.วิศวกรไฟฟ้า					๕	๓	๑				๙
๒๑.วิศวกรโยธา					๙	๒	๓				๑๔
๒๒.เศรษฐกร					๑						๑
๒๓.เจ้าพนักงานธุรการ									๑๗	๘	๒๕
๒๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								๑	๒	๔	๗
๒๕.เจ้าพนักงานพัสดุ										๑	๑
๒๖.เจ้าพนักงานสถิติ									๒		๒
๒๗.นายช่างเทคนิค								๒๔	๗	๒๔	๕๕
๒๘.เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์									๑		๑
รวม	๑	๓	๑๑	๓	๙๓	๙๓	๘๓	๒๕	๒๙	๓๗	๓๗๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากตารางที่ ๑.๑๑ จะเห็นได้ว่าข้าราชการแต่ละสายงาน เมื่อแบ่งตามระดับตำแหน่งจะพบว่า มีจำนวนข้าราชการมากที่สุดในที่ประเภทวิชาการ จำนวน ๘๕ คน และมีจำนวนข้าราชการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน ๙๓ คน เท่ากัน และรองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๕๕ คน และมีจำนวนข้าราชการ ระดับปฏิบัติงาน เป็นต้น

/ส่วนที่ ๓...

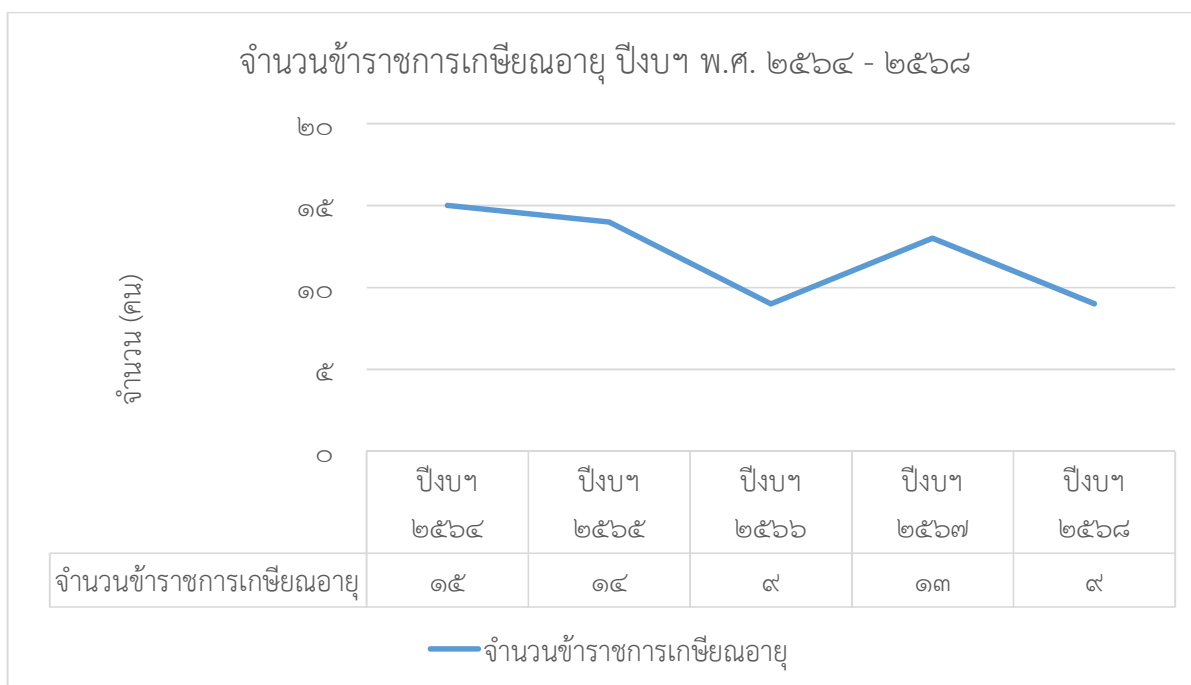
ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์โครงสร้างการเปลี่ยนแปลงจากการเกษียณอายุของข้าราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน ระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๘๔

๑. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๘

ปัจจุบันอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และในอนาคต โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ พบว่า จะมีจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุ รวมกัน จำนวน ๖๐ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ ของข้าราชการทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

แผนภูมิที่ ๑.๗ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘



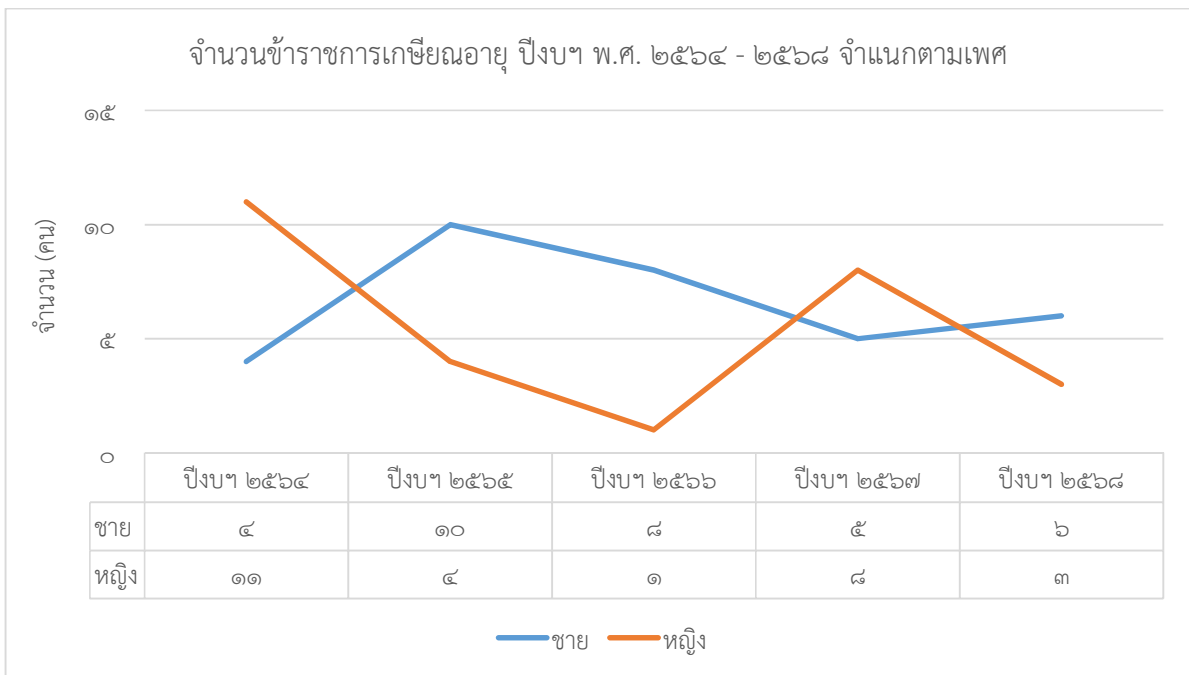
จากแผนภูมิที่ ๑.๗ จะเห็นได้ว่า จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๒ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๗ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๒ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าในอีก ๕ ปีข้างหน้า การเกษียณอายุของข้าราชการเท่ากับจำนวน ๖๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ และคิดเป็นเกือบจำนวน ๑ ใน ๕ ของข้าราชการทั้งหมด ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลัง โดยทำการจำแนกข้อมูลการเกษียณอายุราชการออกตามเพศ และสายงานต่าง ๆ ทั้ง ๒๘ สายงาน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๑.๑๒ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘
จำแนกตามเพศ

เพศ	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ชาย	๔	๑๐	๘	๕	๖	๓๓
หญิง	๑๑	๔	๑	๘	๓	๒๗
รวม	๑๕	๑๔	๙	๑๓	๙	๖๐

แผนภูมิที่ ๑.๘ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จำแนกตามเพศ



จากแผนภูมิที่ ๑.๘ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการเกษียณอายุราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีอัตราการเกษียณอายุไม่แตกต่างกันมากนัก โดยคิดเป็นสัดส่วน เพศชาย : เพศหญิง เท่ากับร้อยละ ๕๕ : ๔๕

ตารางที่ ๑.๑๓ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ จำแนกตามสายงาน

สายงาน	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑. นักบริหาร		๑				๑
๒. ผู้อำนวยการ			๑	๑	๑	๓
๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน						-
๔. นักจัดการงานทั่วไป		๑		๓		๔
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕				๑	๖
๖. นักทรัพยากรบุคคล			๑			๑
๗. นักประชาสัมพันธ์						-
๘. นักวิชาการพลังงาน						-
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี					๑	๑
๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน						-
๑๑. นักวิชาการพัสดุ						-
๑๒. นักวิทยาศาสตร์		๑		๑	๑	๓
๑๓. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม						-
๑๔. นักธรณีวิทยา		๑				๑
๑๕. นิติกร				๑		๑
๑๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์			๒			๒
๑๗. สถาปนิก		๑				๑
๑๘. วิศวกร	๒	๒	๑		๑	๖
๑๙. วิศวกรเครื่องกล			๑	๑		๒
๒๐. วิศวกรไฟฟ้า						-
๒๑. วิศวกรโยธา				๑	๒	๓
๒๒. เศรษฐกร	๑					๑
๒๓. เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๒		๓	๑	๑๐
๒๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑					๑
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ						-
๒๖. เจ้าพนักงานสถิติ	๑					๑
๒๗. นายช่างเทคนิค	๑	๕	๒	๒	๑	๑๑
๒๘. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์			๑			๑
รวม	๑๕	๑๔	๙	๑๓	๙	๖๐

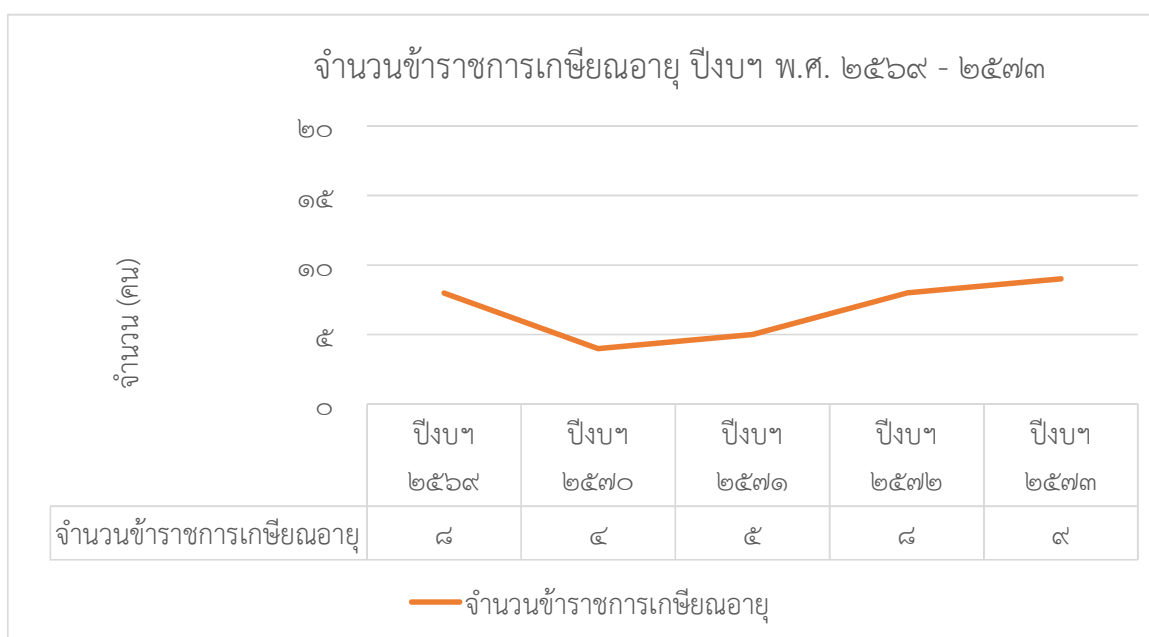
จากตารางที่ ๑.๑๓ พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า สายงานที่มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุด มี ๖ สายงานหลัก ได้แก่ สายงานนักวิทยาศาสตร์ สายงานวิศวกร สายงานวิศวกรเครื่องกล สายงานวิศวกรโยธา และสายงานนายช่างเทคนิค ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ สายงานนายช่างเทคนิคจะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุดในสายงานหลัก

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของกำลังคนข้างต้น จะมีแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนที่มีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะสูญเสียกำลังคนไปประมาณ ๖๐ อัตรา จากกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๔๒๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๕ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกำลังคนเพศชาย ๓๓ คน และเพศหญิงจำนวน ๒๗ คน ตำแหน่งที่เกษียณเป็นสายงานหลักจำนวน ๖ สายงาน ได้แก่ นายช่างเทคนิค จำนวน ๑๑ อัตรา สายงานวิศวกร จำนวน ๖ อัตรา สายงานวิศวกรโยธา จำนวน ๓ อัตรา สายงานนักวิทยาศาสตร์ จำนวน ๓ อัตรา และสายงานวิศวกรเครื่องกล จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๗ ของจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุใน ๕ ปีข้างหน้า โดยหากไม่ได้ตำแหน่งเกษียณอายุคืนกลับมาตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ จะส่งผลให้กรอบอัตรากำลังคน ลดลงจาก ๔๒๔ อัตรา เหลือเพียง ๓๖๔ อัตรา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในอนาคตอย่างยิ่ง

๒. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ – ๒๕๗๓

ปัจจุบันอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และในอนาคต โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓ พบว่า จะมีจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุรวมกัน จำนวน ๓๔ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๘.๐๒ ของข้าราชการทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

แผนภูมิที่ ๑.๙ จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓



/จากแผนภูมิที่ ๑.๙...

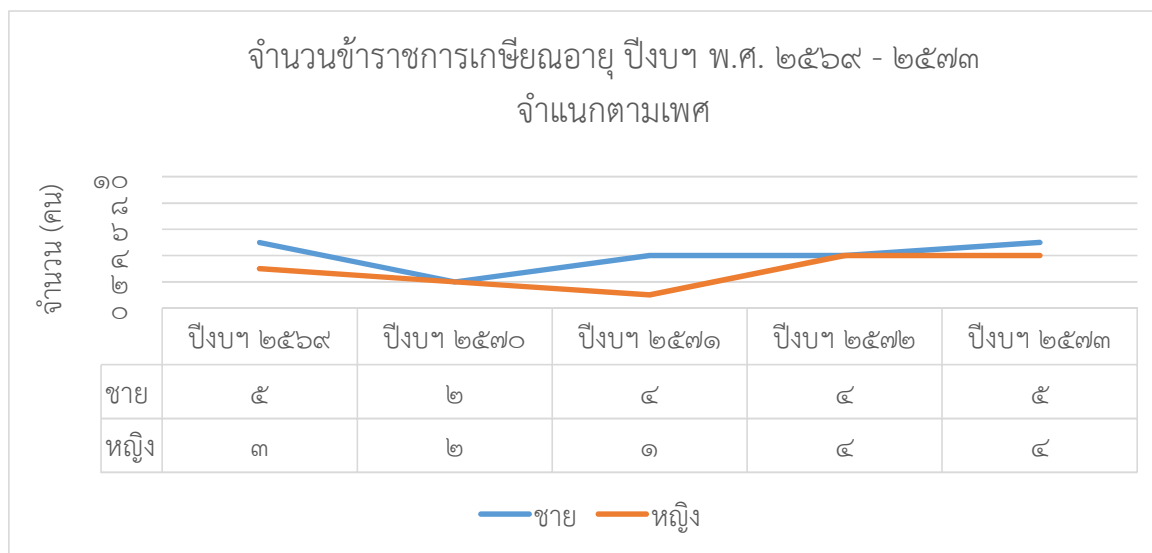
จากแผนภูมิที่ ๑.๙ จะเห็นได้ว่า จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๙๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ มีจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๘ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๘๙ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๓ มีจำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๒ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด แสดงให้เห็นว่าในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) การเกษียณอายุของข้าราชการเท่ากับจำนวน ๓๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๒ คิดเป็นจำนวนเกือบร้อยละ ๑๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากข้อมูลข้างต้น เมื่อนำมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงของอัตรากำลัง โดยทำการจำแนกข้อมูลการเกษียณอายุราชการออกตามเพศ และสายงานต่าง ๆ ทั้ง ๒๘ สายงาน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๑.๑๔ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓
จำแนกตามเพศ

เพศ	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
ชาย	๕	๒	๔	๔	๕	๒๐
หญิง	๓	๒	๑	๔	๔	๑๔
รวม	๘	๔	๕	๘	๙	๓๔

แผนภูมิที่ ๑.๑๐ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓
จำแนกตามเพศ



จากแผนภูมิที่ ๑.๑๐ จะเห็นได้ว่า ข้าราชการเกษียณอายุราชการทั้งเพศชายและเพศหญิง มีอัตราการเกษียณอายุไม่แตกต่างกันมากนัก โดยคิดเป็นสัดส่วน เพศชาย : เพศหญิง เท่ากับร้อยละ ๕๘.๘๒ : ๔๑.๑๘

ตารางที่ ๑.๑๕ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓ จำแนกตามสายงาน

สายงาน	ปีงบประมาณ					รวม
	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
๑. นักบริหาร	๑	๑				๒
๒. ผู้อำนวยการ	๒		๑			๓
๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน						-
๔. นักจัดการงานทั่วไป	๒	๑				๓
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				๓	๓	๖
๖. นักทรัพยากรบุคคล					๑	๑
๗. นักประชาสัมพันธ์						-
๘. นักวิชาการพลังงาน	๑					๑
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี			๑	๑		๒
๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน						-
๑๑. นักวิชาการพัสดุ						-
๑๒. นักวิทยาศาสตร์			๑	๑		๒
๑๓. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม						-
๑๔. นักธรณีวิทยา						-
๑๕. นิติกร			๑			๑
๑๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์						-
๑๗. สถาปนิก						-
๑๘. วิศวกร				๑	๑	๒
๑๙. วิศวกรเครื่องกล						-
๒๐. วิศวกรไฟฟ้า						-
๒๑. วิศวกรโยธา					๑	๑
๒๒. เศรษฐกร						-
๒๓. เจ้าพนักงานธุรการ	๑		๑			๒
๒๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี						-
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ						-
๒๖. เจ้าพนักงานสถิติ		๑				๑
๒๗. นายช่างเทคนิค	๑	๑		๒	๓	๗
๒๘. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์						-
รวม	๘	๔	๕	๘	๙	๓๔

/จากตารางที่ ๑.๑๕...

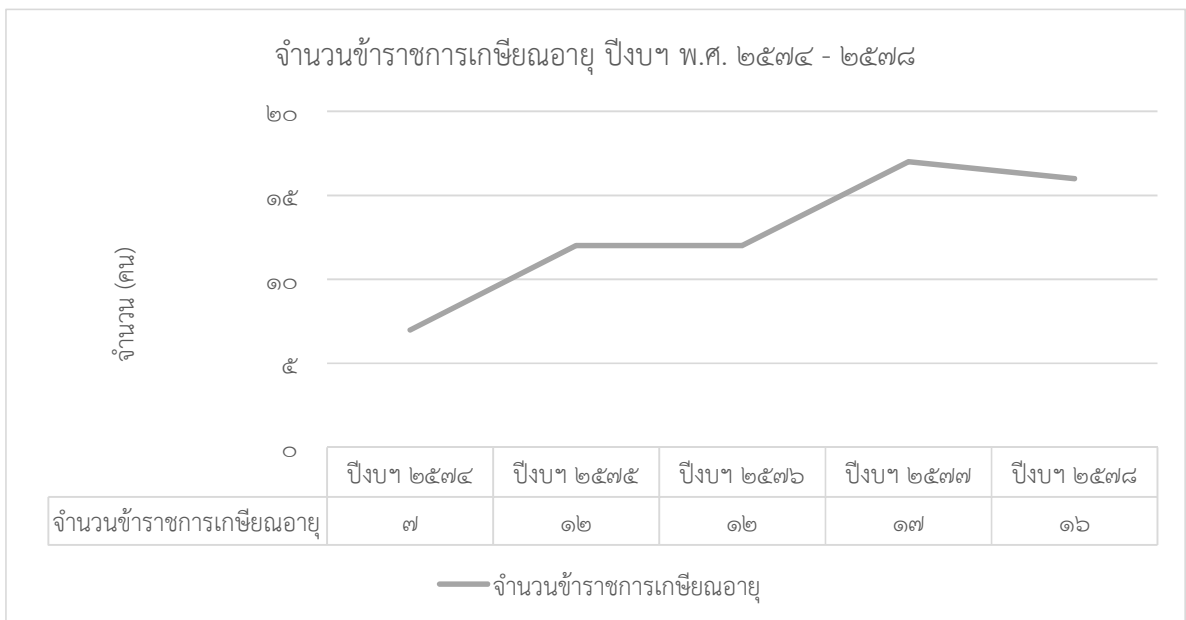
จากตารางที่ ๑.๑๕ พบว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) สายงานที่มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุด มี ๔ สายงานหลัก ได้แก่ สายงานนักวิทยาศาสตร์ สายงานวิศวกร สายงานวิศวกรโยธา และสายงานนายช่างเทคนิค ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓ สายงานนายช่างเทคนิคจะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุมากที่สุดในสายงานหลัก

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของกำลังคนข้างต้น มีแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนที่มีอัตราการลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอีก ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) จะสูญเสียกำลังคนไปประมาณ ๓๔ อัตรา จากกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมดจำนวน ๔๒๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๒ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกำลังคนเพศชาย ๒๐ คน และเพศหญิงจำนวน ๑๔ คน ตำแหน่งที่เกษียณเป็นสายงานหลักจำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ นายช่างเทคนิค จำนวน ๗ อัตรา สายงานวิศวกร จำนวน ๒ อัตรา สายงานนักวิทยาศาสตร์ จำนวน ๒ อัตรา และสายงานวิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๙ ของจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุใน ๕ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ – ๒๕๗๓) โดยหากไม่ได้ตำแหน่งเกษียณอายุคืนกลับมาตามมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังภาครัฐ จะส่งผลให้กรอบอัตรากำลังคน ลดลงจาก ๔๒๔ อัตรา เหลือเพียง ๓๙๐ อัตรา ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในอนาคตอย่างยิ่ง

๓.การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๔ – ๒๕๗๘

ปัจจุบันอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และในอนาคต โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ – ๒๕๗๘ พบว่า จะมีจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุรวมกัน จำนวน ๖๔ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑ ของข้าราชการทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

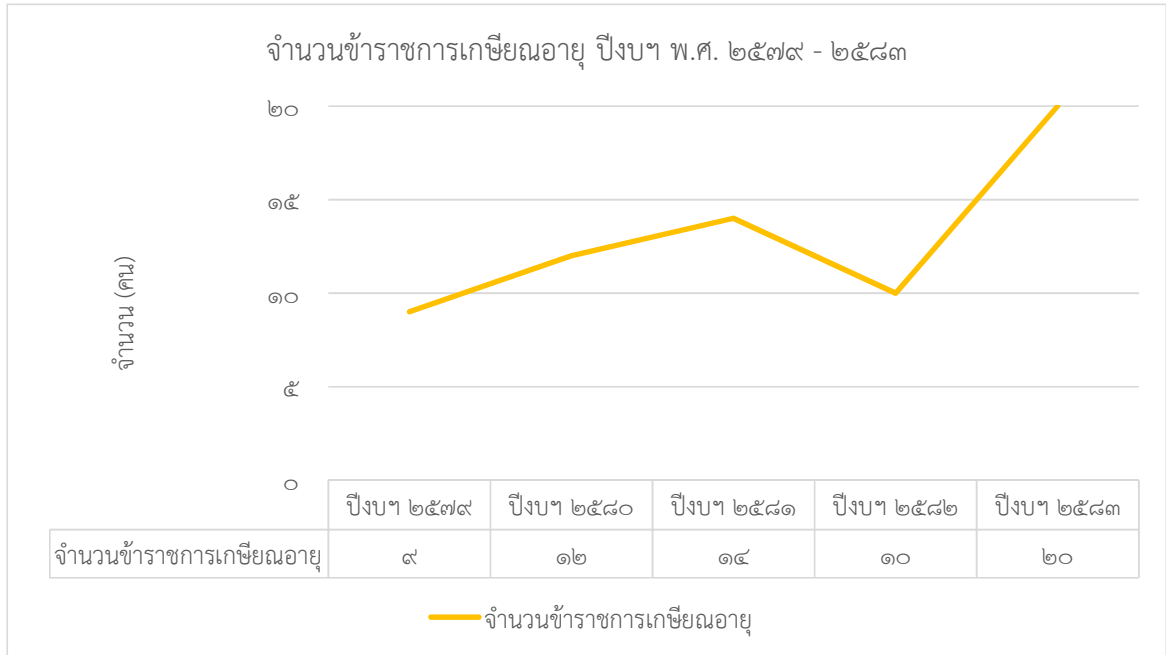
แผนภูมิที่ ๑.๑๑ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ - ๒๕๗๘



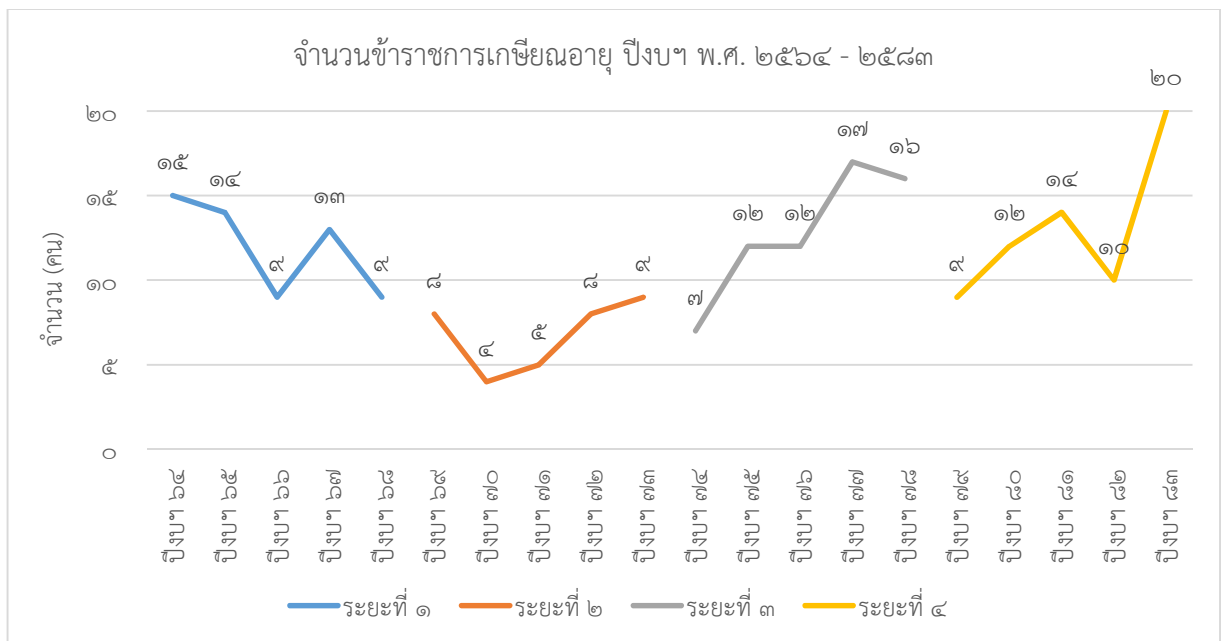
๔. การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ - ๒๕๘๓

ปัจจุบันอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และในอนาคต โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ - ๒๕๘๓ พบว่า จะมีจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุ รวมกัน จำนวน ๖๕ อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓ ของข้าราชการทั้งหมด รายละเอียดดังนี้

แผนภูมิที่ ๑.๑๒ แสดงจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ - ๒๕๘๓



แผนภูมิที่ ๑.๑๓ ภาพรวมทิศทางการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคน ระยะ ๒๐ ปี จากการเกษียณอายุ



/จากแผนภูมิที่ ๑.๑๓...

จากแผนภูมิที่ ๑.๑๓ แสดงให้เห็นว่า ในอนาคตอัตราการเกษียณอายุของข้าราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในระยะยาว ๒๐ ปี จะมีอัตราเกษียณ ในระยะที่ ๑ และ ระยะที่ ๒ มีอัตราการเพิ่มขึ้นและลดลงสลับกันไป แต่เมื่อเข้าสู่ช่วงระยะที่ ๓ และ ระยะที่ ๔ จะมีอัตราการเกษียณเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งในระยะที่ ๔ นี้ มีจำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมากที่สุดถึงจำนวน ๖๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๓ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด และในระยะเวลา ๒๐ ปีข้างหน้า จะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการรวมกันทั้งสิ้น ๒๒๓ อัตรา คิดเป็น ร้อยละ ๕๒.๖๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

สรุปผลการวิเคราะห์อัตราากำลังที่เปลี่ยนแปลงไป ระยะ ๒๐ ปี จากการเกษียณอายุ

ผลจากการเกษียณอายุราชการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงอัตรา กำลังคน โดยในระยะเวลา ๒๐ ปีข้างหน้าของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานในภาพรวมนั้น มีรายละเอียดดังนี้

- การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๖๐ อัตรา
- การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๓) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๓๔ อัตรา
- การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ - ๒๕๗๘) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๖๔ อัตรา
- การเกษียณอายุราชการ ๕ ปี ระยะที่ ๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๙ - ๒๕๘๓) มีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๖๕ อัตรา

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์โดยแบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ ระยะ ๑๐ ปีแรก (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓) จะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๙๔ อัตรา และระยะ ๑๐ ปีหลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๔ - ๒๕๘๓) จะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๒๙ อัตรา ซึ่งมากกว่าจำนวนข้าราชการเกษียณฯ ในช่วงระยะ ๑๐ ปีแรก และในระยะ ๒๐ ปีจะมีจำนวนข้าราชการเกษียณฯ จำนวน ๒๒๓ อัตรา ซึ่งถือเป็นจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของอัตรากำลังทั้งหมดของกรม

ดังนั้น การวางแผนการบริหารอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในระดับกรม เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการ จะต้องมีความรอบรู้ในหลักการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด ประกอบกับในปัจจุบันภาครัฐต้องมีแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับแนวคิดของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยเฉพาะในด้านที่ ๖ ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มีเป้าหมายให้ภาครัฐต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับบทบาท การกิจ และการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา จึงถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการอัตรากำลังคนให้เหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

ส่วนที่ ๔

แผนอัตรากำลังกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ๕ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘)

หลักการและเหตุผล

ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล มีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทางนโยบายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนภาครัฐ มีจำนวนและขนาดที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญแก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทและยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริหารกำลังคนภาครัฐต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัว เหมาะสมกับบทบาทภารกิจรูปแบบการบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลกำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทั้งในลักษณะประจำและไม่ประจำ เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานและจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพเข้ามาทำงานในภาครัฐมากขึ้น

การวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการบริหารและการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการบริหารงานภายในของส่วนราชการให้บรรลุผลและควรดำเนินการร่วมกับการประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินว่า ส่วนราชการมีกำลังคนซึ่งมีความพร้อมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถกำหนดมาตรการทางการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหากำลังคน อาทิ การเกลี้ยหรือจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ การปรับรูปแบบการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพของงาน ส่งเสริมการใช้กำลังคนให้มีความสมดุลและเกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับแนวทางในการตรวจสอบการใช้กำลังคนเป็นบทบาทสำคัญขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการร่วมกับส่วนราชการ/หน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนในจำนวนที่เหมาะสม และสามารถนำอัตรากำลังที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

กระทรวงพลังงานมีแนวทางบริหารอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับลดอัตรากำลังข้าราชการโดยการทดแทนอัตรากำลังด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น การบริหารอัตรากำลังประจำ การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการตั้งใหม่ ตลอดจนกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ เพื่อให้ส่วนราชการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดโครงสร้าง การแบ่งงานภายในพร้อมอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปัญหาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน

เป้าหมาย

มีการปฏิบัติได้ตามแผน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงพลังงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗

ผลการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการ และข้อเสนอ โดยสรุป

จากการเก็บข้อมูลต่างๆ ด้านอัตรากำลังและปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการสัมภาษณ์ พูดคุย ศึกษาการทำงานในพื้นที่จริง ร่วมกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต ตามภารกิจของ ส่วนราชการ ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

๑. อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะตำแหน่งสายงานหลัก เช่น วิศวกร วิศวกรเครื่องกล วิศวกรโยธา วิศวกรไฟฟ้า จำนวน ๑๒๑ อัตรา หรือร้อยละ ๒๘.๕๓ ซึ่งเหมาะสมเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รองรับการะงานที่ต้องปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อาจต้องมีการวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการจัดตำแหน่งของแต่ละกองว่าจำนวนบุคลากรเหมาะสมตามภารกิจหรือไม่ เนื่องจากภารกิจของบางงานอาจไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรมากตามที่โครงสร้างกำหนด สามารถเกลี่ยอัตรากำลังให้กับกองอื่นๆ ได้

๒. ภารกิจหลักของส่วนราชการด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยมีภารกิจหลักตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอนุรักษ์พลังงาน
- (๒) วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และส่งเสริมพลังงานทดแทน
- (๓) กำหนดระเบียบและมาตรฐาน รวมทั้งเผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิต การแปรรูป การส่ง การใช้ และอาคารอนุรักษ์พลังงาน
- (๔) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (๕) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จำเป็นต้องปรับตัวเองให้เข้ากับบทบาท ภารกิจ ที่ปรับเปลี่ยนไป โดยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้จัดทำได้วิเคราะห์เพื่อหาแนวทางดำเนินการบริหาร

ข้อเสนอแนะของ กอง/ศูนย์

กองกำกับและอนุรักษ์พลังงาน (กกอ.) มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ (หน้า ๑๐) ภายใต้การบังคับบัญชาที่มีกลุ่มกำหนดและควบคุมมาตรฐานอาคาร ขอให้ตรวจสอบข้อมูล “ลูกจ้างประจำ” เพื่อจะได้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ฯ และเป็นกลุ่มงานนี้ได้จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาหนึ่งพบว่า เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการออกแบบอาคาร ซึ่งต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ

เฉพาะด้านวิศวกรรมโยธา และงานสถาปัตยกรรม เพื่อการออกแบบให้อาคารเกิดการใช้พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ ๓ แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (เฉพาะข้าราชการ) (หน้า ๑๗)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่งทั่วไป		
		ปง/ชง	ชง	อว
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๔	๓	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๗		๑
๒๗	นายช่างเทคนิค	๓๔		๓๕

ตามตารางแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งในสายงานนายช่างเทคนิค มีระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน รวมทั้งระดับอาวุโส แต่ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน แต่ไม่มีระดับอาวุโส จึงขอให้พิจารณา เพิ่ม/ปรับ ให้มีตำแหน่งอาวุโส สำหรับตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือปรับให้เป็น ปง/ชง/อว เพื่อเป็นเส้นทางอาชีพ (Career Path) และเป็นกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓. การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ ๓ แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (เฉพาะข้าราชการ) (หน้า ๑๗) แสดงให้เห็นว่า ลำดับที่ ๒๒ ตำแหน่งในสายงานเศรษฐกร มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง ฝากให้ตรวจสอบข้อมูลเนื่องจากปัจจุบัน มีจำนวน ๑ ตำแหน่งตามโครงสร้าง หากตำแหน่งดังกล่าวว่างลง กกอ. จะขอปรับเป็นตำแหน่งในสายงานวิศวกร แทน ตำแหน่งในสายงานเศรษฐกร เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่มีการปรับเปลี่ยนจากเดิม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

๔. การวิเคราะห์สภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามตารางที่ ๓ แสดงจำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (เฉพาะข้าราชการ) (หน้า ๑๖ – ๑๗)

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	วิชาการ			
		ปก/ชก	ปก/ชก/ชพ	ชพ	ชช
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๐		๑๓	
๑๓	นักวิทยาศาสตร์	๑๗	๑๑	๑๒	๒
๑๘	วิศวกร	๕๘	๑๒	๒๑	๓

ตามตารางแสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งในสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งในสายงานนักวิทยาศาสตร์ และตำแหน่งในสายงานวิศวกร มีจำนวนบุคลากรในแต่ละระดับใกล้เคียงกัน ซึ่ง กกอ. มองว่า ต้องการผู้ปฏิบัติจำนวนมาก ควรมีระดับปฏิบัติการมากที่สุด รองลงมาเป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามลำดับ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ควรพิจารณาปรับภารกิจ หน้าที่ของกลุ่มงาน/กอง ให้เหมาะสม และเท่าทันตามสถานการณ์ ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานที่เปลี่ยนแปลงไป และควรมีการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การพิจารณาและการปฏิบัติงาน เรื่อง Rotation ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางเดียวกัน และให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ได้อย่างชัดเจน

การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การวางกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ จำเป็นต้องคำนึงถึงข้อจำกัดในภาพรวมตามนโยบายของรัฐ การวางอัตรากำลังจึงเน้นที่การจัดสรร เกลี่ย หรือลดอัตรากำลังเป็นหลัก พิจารณาปรับเปลี่ยนเฉพาะในส่วนที่จำเป็นอย่างยิ่งเท่านั้น กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานพิจารณาจากปัญหาการบริหารอัตรากำลังคนแล้ว พบว่า

ด้านการใช้อัตรากำลัง มีการใช้งานไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน และไม่มีกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบและทันสมัย โดยอัตรากำลังส่วนนี้จะมีทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือมีการใช้อัตรากำลังที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ด้านโครงสร้างบุคลากรภาครัฐ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เช่น การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากสายงานประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ ทำให้ตำแหน่งในสายงานเชิงเทคนิคลดลง และเพิ่มจำนวนข้าราชการประเภทวิชาการขึ้น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ได้พิจารณาตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงานของหน่วยงานนั้นๆ

ด้านคุณลักษณะเชิงประชากรของอัตรากำลังภาครัฐ กล่าวคือ แนวโน้มของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเฉลี่ยมากจะออกจากระบบราชการไป โดยภายใน ๕ ปี มีข้าราชการเกษียณรวมร้อยละ ๑๔.๑๕ หรือ ๖๐ อัตรา ซึ่งอาจทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง (หากมีการยุบเลิกตำแหน่ง) และหากอัตรการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีจำนวนน้อยกว่าโดยเปรียบเทียบ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งทำให้ส่วนราชการสูญเสียอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถ เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า รวมทั้งอาจเกิดปัญหาความไม่ต่อเนื่องและความไม่พร้อมในการบริหารงานและการให้บริการสาธารณะ

ด้านคุณภาพของอัตรากำลังไม่สมดุลกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร กล่าวคือ งบประมาณรายจ่ายทั้งหมดรายจ่ายด้านบุคลากรไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง และส่วนราชการยังขาดการวัดและติดตามการประเมินความคุ้มค่าด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แนวทางการดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้การบริหารจัดการด้านกำลังคนของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพให้มีบุคลากรที่สามารถรองรับกับภาระงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนนโยบายและพันธกิจของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงการคลังรัฐบาลให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมาย จึงต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังในแต่ละช่วงระยะเวลา โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านอัตรากำลังเพื่อให้หน่วยงานมีจำนวนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อการเกลี่ยอัตรากำลัง และการขอรับการจัดสรรเพิ่มใหม่สำหรับภารกิจที่สำคัญ และจำเป็นอย่างแท้จริงให้เกิดความเหมาะสม ตามแผนระยะแรก (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗)

๒. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเพิ่มเป้าหมายการอำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการ และการควบคุมการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงมีการวางแผนการพัฒนาความรู้ และเตรียมความพร้อมของบุคลากร เสริมสร้างทักษะด้านการใช้งานระบบต่างๆของกรม ซึ่งเป็นช่องทางที่ทันสมัยเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งานสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา นอกจากนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมที่นำมาใช้ลดกระบวนการลดขั้นตอน หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองตัวชี้วัดของกรมและนำไปสู่วิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้งานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในฝ่าย/ส่วนเดียวกัน เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ทุกตำแหน่ง โดยการกำหนดให้มีการหมุนเวียนงานกันทำ หรือกำหนดช่วงระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

๔. ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรข้ามสายงานหรือข้ามหน่วยงาน และเสริมสร้างเครือข่าย การปฏิบัติงานแก่บุคลากร เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญหรือชำนาญงานในตำแหน่งที่หลากหลาย สำหรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป โดยในระยะเริ่มแรกอาจนำร่องในสายงานหลักและ/หรือสายงานสนับสนุนที่สำคัญ ต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๕. วางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรรุ่นใหม่ แบบ Multi Skills เพื่อให้มีความรู้และทักษะ ที่หลากหลายสามารถใช้ในการปฏิบัติงานและทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และจัดทำคู่มือหรือแนว ทางการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง โดยในระยะเริ่มแรกอาจนำร่องในสายงานหลักและหรือสายงานที่สำคัญ ต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๗. ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน โดยการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนของ การใช้กำลังคนให้น้อยลง จะได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของอัตราากำลังคนในอนาคต

๘. พิจารณายุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น หรือซ้ำซ้อน รวมถึงเกลี่ยอัตรากำลังในแต่ละภารกิจ ให้เหมาะสม หรือใช้รูปแบบการจ้างงานอื่น(Outsourcing)

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการบริหารอัตรากำลัง

การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลาง บริหารทรัพยากรบุคคล บริหารอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุในภาพรวมของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการพลเรือน สามัญที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีงบประมาณคืนให้กับส่วนราชการในสังกัด กระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจะพิจารณาจัดสรรคืนเป็นอัตราข้าราชการหรือทดแทน ด้วยการจ้างรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยอาศัยอำนาจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภท

๒. ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้น กรณีที่มีความ จำเป็นอย่างยิ่งและหากไม่ดำเนินการจะส่งผลกระทบต่อภารกิจของภาครัฐตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ ชาติ ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานจัดทำคำขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการบริหารอัตรากำลัง

๑. การจัดสรร/เกลี่ยอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการ ที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการเดิม หรือส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง หรือส่วนราชการ อื่นในสังกัดกระทรวง หรือในสังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตามความจำเป็นของภารกิจ

๒. การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างรูปแบบอื่น ให้จัดสรร เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการคืนให้แก่ส่วนราชการเดิมในสังกัดกระทรวง และหน่วยงานเดิมในสังกัด องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ตามจำนวนที่ต้องทดแทนและให้ยุบเลิกอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการ เกษียณอายุนั้น

๓. การขอจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ให้แก่ส่วนราชการในสังกัดกระทรวง หรือหน่วยงานใน สังกัดองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจากภารกิจ สำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล หรือเป็นภารกิจที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง หรือ

ความเชื่อมั่นของชาติในระดับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ หรือส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ของประเทศไทยในเวทีโลก

๔. การบริหารอัตราข้าราชการระหว่างปีงบประมาณ ของส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการและหน่วยงานจัดสรรอัตราว่าง เพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ/หน่วยงาน ไม่เกินร้อยละ ๕ ในแต่ละปีงบประมาณ รวมถึงกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดในกรณี (๑) การปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง และ (๒) การยุบเลิกตำแหน่งจากการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการไปเป็นหน่วยงานรูปแบบอื่น ที่ส่งผลให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของส่วนราชการ ตลอดจนกรณีอื่นๆ ตามที่ คปร.กำหนด เห็นควรให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลรายงานการบริหารอัตราข้าราชการตามกรณีดังกล่าวให้ คปร.ทราบ ทุกวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ เพื่อให้ คปร. รับทราบสถานการณ์ใช้อัตรากำลังของส่วนราชการและอาจกำหนดให้มีมาตรการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ของส่วนราชการในระยะต่อไป

หลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ

ก. หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง ตามขนาดอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่ง และลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติของส่วนราชการ โดยจำแนกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุจัดสรรคือส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดสรรข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๙๕ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทดังกล่าว และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๕ ยกเว้นเฉพาะกรณีที่ส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ โดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

เงื่อนไขการพิจารณา

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรร/เกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยจัดลำดับความสำคัญตามลักษณะของภารกิจประเภทตำแหน่ง และแนวทางใช้อัตรากำลังตามภารกิจ ดังนี้

๑) ลักษณะของภารกิจ

ก. ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ค. ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ

ง. ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งและการใช้กำลังคนตามภารกิจ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายรัฐบาล

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

ค. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากรประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

ก. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (technical support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

ข. เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

การใช้กำลังคนตามภารกิจ

การใช้กำลังคนในแต่ละประเภทให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ครร. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

การจำแนกภารกิจของส่วนราชการ	กรอบการใช้กำลังคนภาครัฐ
๑. ภารกิจหลัก เป็นงานตามกฎหมาย นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติหรืองานที่ทำความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	● ข้าราชการ ร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract Out } - ท้องถิ่น - เอกชน -PO
๒. ภารกิจสนับสนุน ๒.๑ เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยทำเพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	● ข้าราชการ ร้อยละ ๕๐ - ๗๕ ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract Out } - ท้องถิ่น - เอกชน -PO
๒.๒ เป็นงานประจำพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) ของหน่วยงาน เช่น งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น ที่งานนั้นทำเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด	● ข้าราชการ ร้อยละ ๒๐-๒๕ ● พนักงานราชการ ● ลูกจ้างชั่วคราว ● ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ● Outsourcing ● Contract Out } - ท้องถิ่น - เอกชน -PO

บรรณานุกรม

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. ,มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแนวทางปฏิบัติ