



กรมพัฒนาพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน
กระทรวงพลังงาน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
ประจำปี 2568

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงานและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์โดยกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อีกทั้งยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของส่วนราชการ และสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบกับเป้าหมายการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศของแผนระดับต่างๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต และเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรจึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน เป็นเครื่องมือส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสามารถดำเนินการได้ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และ ธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจสามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในองค์กร รวมทั้ง เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสนับสนุนการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

17 เมษายน 2568

สารบัญ

บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	
วัตถุประสงค์	
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	2
ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของ พพ.	
ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/แผน/แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลากร	
แผนที่นำทางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปี 2568	28
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	29

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทนำ

หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน รับผิดชอบในการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนา ทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสานและเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอ ด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ภาระหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550) รับผิดชอบกำกับ ดูแล ส่งเสริมและช่วยเหลือให้โรงงานควบคุม และอาคารควบคุม ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด พระราชบัญญัติการพัฒนา และส่งเสริมพลังงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ รวมทั้งการบริหารจัดการพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนระดับต่างๆ ของประเทศ รวมทั้งแผนปฏิบัติการของกระทรวงพลังงาน และ พพ. เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและยั่งยืนทางพลังงาน

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศ 4.0 และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรม ในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ดังนั้น ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว และเตรียมความพร้อมในเรื่องของอัตรากำลัง และการจัดการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะและความรู้ ความสามารถ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พพ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของ พพ. จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้บรรจุโครงการ/ กิจกรรม ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการได้ถูกต้อง ตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นไปตามหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ สามารถรักษา อัตรากำลัง และเก็บ รักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
2. เพื่อวางแผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ พพ. มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม ต่อข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ภายในสังกัด สามารถรักษาอัตรากำลัง และเก็บรักษาคนดี และคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

**การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภาพรวม ของ พพ.

1. อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1.1 ภารกิจตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. 2562

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพ การใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อสนองตอบความต้องการของทุกภาคส่วน อย่างเพียงพอด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน โดยให้มี หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอนุรักษ์พลังงาน
- (2) วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และส่งเสริมพลังงานทดแทน
- (3) กำหนดระเบียบและมาตรฐาน รวมทั้ง เผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิต การแปรรูป การส่ง การใช้ และการอนุรักษ์พลังงาน
- (4) ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (5) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

1.2 ภารกิจตามพระราชบัญญัติที่ พพ. เป็นกรรมการและเลขานุการหรือที่ได้รับมอบหมาย

พพ. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านพลังงานของประเทศในฐานะหน่วยงานของรัฐ ที่มีพันธกิจด้านการเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ มาตรการด้านพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนบริหารพลังงานของประเทศ การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน การป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งยังมีหน้าที่ในการกำกับติดตามและประเมินนโยบาย และแผนบริหารพลังงานของประเทศ ซึ่ง พพ. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือมาตรการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ โดยผ่านกลไกของคณะกรรมการต่าง ๆ ดังนี้

- 1) คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (National Energy Policy Council : NEPC)
- 2) คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (Committee on Energy Policy Administration: CEPA)
- 3) คณะกรรมการกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน (Energy Conservation Promotion Fund (ENCON Fund) Committee)

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายการบริหารงานของ พพ.

2.1 วิสัยทัศน์

"เป็นผู้นำด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในภูมิภาคเอเชียภายใน ปี พ.ศ. 2536"

"To become a leader in alternative energy development and energy efficiency in Asia by 2036"

2.2 พันธกิจ

สร้างความยั่งยืนด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานของประเทศเพื่อให้เกิดการผลิตและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

2.3 แผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)

แผนปฏิบัติการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประกอบไปด้วย 3 เรื่อง ดังนี้

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1 การเพิ่มสัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทน

มุ่งเน้นการเพิ่มสัดส่วนการผลิตและการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น โดยการสร้างกลไกการกำกับ สนับสนุนให้ประเทศมีการพัฒนาพลังงานทดแทน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศ โดยมี เป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สร้างกลไกการกำกับ สนับสนุนให้ประเทศมีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยมีเป้าหมายในการลดความเข้มข้นการใช้พลังงาน (Energy Intensity : EI) ลง

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ ด้าน พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

มุ่งเน้นการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานให้ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบูรณาการการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านพลังงาน ทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานและบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

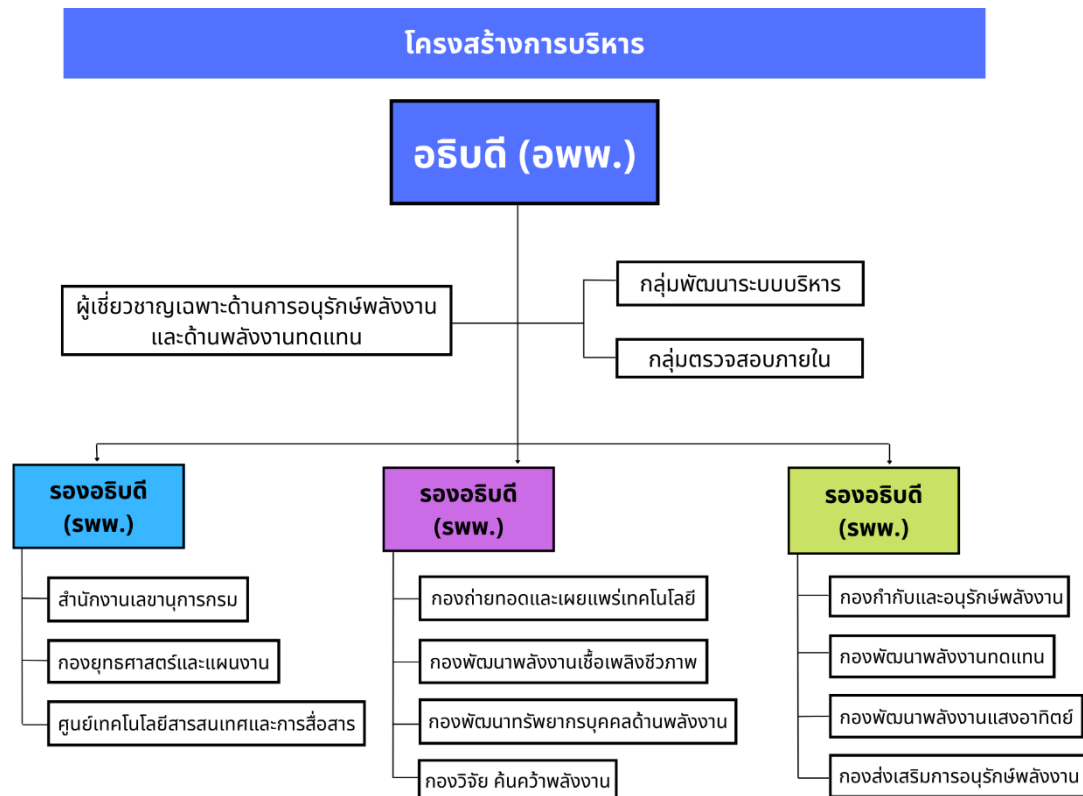
2.4 ค่านิยม ของ พพ.

พพ. ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สร้างความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดพึงยึดถือเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง เกิดเป็นวัฒนธรรม ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป ดังนี้ WIN: “เป็นเลิศเรื่องงาน (Work of Excellence) บูรณาการร่วมใจ (Integration) โปร่งใสซื่อสัตย์ (No corruption)”

3. โครงสร้าง พพ. และกรอบอัตรากำลัง

3.1 โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



3.2 กรอบอัตรากำลังของบุคลากร พพ.

3.2.1 จำนวนและประเภทของบุคลากร พพ.

1) กรอบอัตรากำลังของข้าราชการ พพ. มีข้าราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 423 อัตรา มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 381 อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2568) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและประเภทของข้าราชการ

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนผู้ดำรงตำแหน่ง
1. บริหาร	อธิบดี ระดับสูง	1
	รองอธิบดี ระดับต้น	3
2. อำนวยการ	ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการระดับสูง)	10
3. วิชาการ (300)	ระดับเชี่ยวชาญ -ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พลังงานทดแทน	3
	ระดับชำนาญการพิเศษ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักจัดการงานทั่วไป -นักประชาสัมพันธ์ -นิติกร -วิศวกร -วิศวกรไฟฟ้า -วิศวกรโยธา -นักวิทยาศาสตร์ -นักธรณีวิทยา -นักวิชาการสิ่งแวดล้อม -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ -วิศวกรเครื่องกล -นักวิชาการพลังงาน	84 14 5 1 2 1 2 24 5 5 12 1 1 2 7 2

	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ การ/ชำนาญการพิเศษ - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	2
	ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ การ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการพัสดุ -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ -นิติกร -นักจัดการงานทั่วไป -วิศวกร -วิศวกรไฟฟ้า -วิศวกรโยธา -นักวิทยาศาสตร์ -นักธรณีวิทยา -นักวิชาการคอมพิวเตอร์ -วิศวกรเครื่องกล -สถาปนิก -นักวิชาการพลังงาน -นักประชาสัมพันธ์	211 29 5 3 3 3 4 22 79 4 10 28 2 3 6 1 5 3
4. ทั้งหมด (67)	ระดับอาวุโส -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -นายช่างเทคนิค -เจ้าพนักงานธุรการ	20 1 18 1
	ระดับชำนาญงาน -เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -นายช่างเทคนิค -เจ้าพนักงานธุรการ -เจ้าพนักงานสถิติ -เจ้าพนักงานพัสดุ	30 1 21 6 1 1

	ระดับปฏิบัติงาน	17
	-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2
	-เจ้าพนักงานธุรการ	9
	-นายช่างเทคนิค	6
รวม		381

2) จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

พพ. มีบุคลากรที่สนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของ พพ. ดังนี้ ลูกจ้างประจำ จำนวน 33 อัตรา พนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 562 อัตรา ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568) โดยมีข้อมูลตามประเภทตำแหน่ง สรุปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและประเภทของลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ผู้ดำรง ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ		33
	พนักงานขับรถยนต์	5
	พนักงานธุรการ	7
	พนักงานพิมพ์	7
	ช่างไฟฟ้า	3
	ช่างครุภัณฑ์	1
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	1
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	1
	ช่างซ่อมบำรุง	4
	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	1
	ช่างปูน	1
	ช่างสื่อสาร	1
	นักพัฒนาพลังงาน	1
พนักงานราชการทั่วไป		562
กลุ่มงานบริการ (149 อัตรา)	คนงาน	36
	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	7
	เจ้าพนักงานธุรการ	88
	เจ้าพนักงานบุคคล	3
	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1
	เจ้าพนักงานพัสดุ	5
	เจ้าพนักงานสถิติ	2
	เจ้าหน้าที่ธุรการ	7
กลุ่มงานบริหารทั่วไป (179 อัตรา)	นักจัดการงานทั่วไป	82
	นักวิชาการเงินและบัญชี	13
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	28
	นักทรัพยากรบุคคล	15

	นักวิชาการพัสดุ	12
	นักประชาสัมพันธ์	5
	นักประเมินราคาทรัพย์สิน	1
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1
	นักวิชาการพลังงาน	19
	นิติกร	3
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป (228 อัตรา)	นายช่างเทคนิค	205
	พนักงานเทคโนโลยีพลังงาน	21
	เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	1
	เจ้าพนักงานโสตทัศนูปกรณ์	1
กลุ่มงานวิชาการเฉพาะ (1 อัตรา)	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
กลุ่มพลังงานลม (4 อัตรา)	-	4

ตารางที่ 3 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งประเภท บริหาร

ส่วนราชการ	บริหารระดับสูง/บริหารระดับต้น								
	อธิบดี			รองอธิบดี			จำนวนรวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	-	1	1	2	1	3	2	2	4

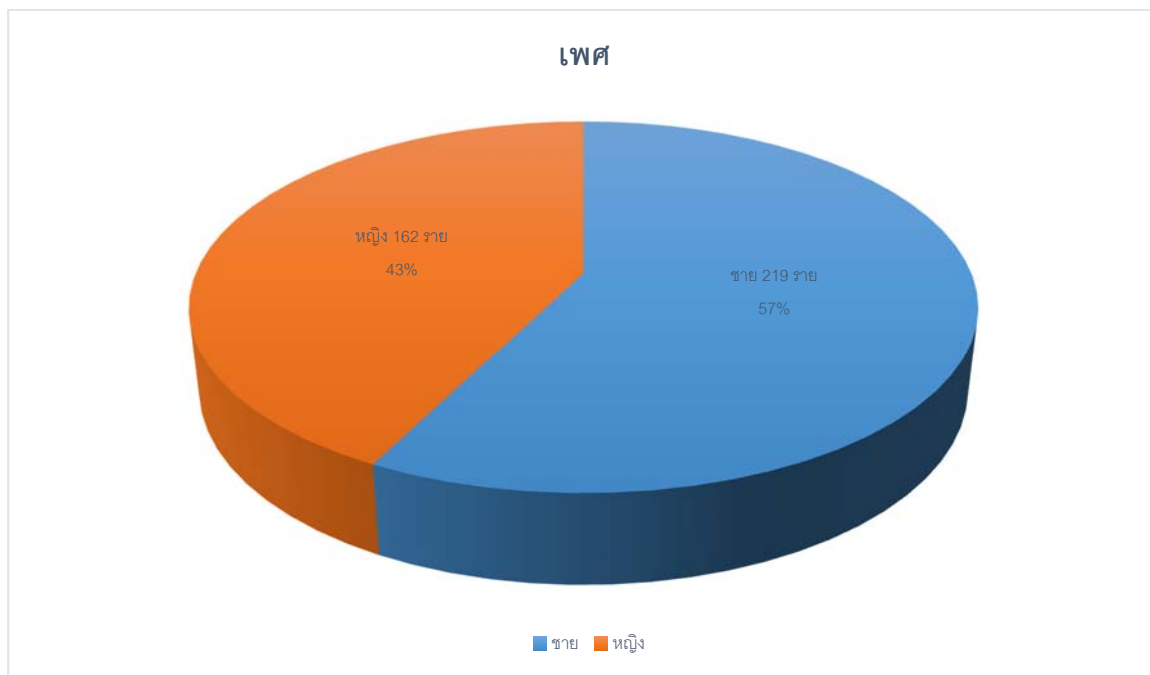
ตารางที่ 4 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ

ส่วนราชการ	อำนวยการ					
	ผู้อำนวยการกอง			จำนวนรวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	6	4	10	6	4	10

ตารางที่ 5 ข้อมูลประเภทและตำแหน่งของข้าราชการ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งประเภท วิชาการ

ส่วนราชการ	วิชาการ															จำนวนรวม		
	ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			ทรงคุณวุฒิ					
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	67	48	115	46	48	94	49	39	88	2	1	3	-	-	-	164	136	300
ราชการบริหารส่วนกลาง	1	-	1	-	1	1	-	4	4	1	1	2	-	-	-	2	6	8
สำนักงานเลขาธิการกรม	6	5	11	4	7	11	4	5	9	-	-	-	-	-	-	14	17	31
กองกำกับและอนุรักษ์พลังงาน	5	6	11	7	5	12	6	3	9	-	-	-	-	-	-	18	14	32
กองถ่ายทอดและเผยแพร่เทคโนโลยี	5	6	11	5	3	8	-	2	2	-	-	-	-	-	-	10	11	21
กองพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ	4	4	8	3	3	6	1	2	3	-	-	-	-	-	-	8	9	17
กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านพลังงาน	-	2	2	3	3	6	8	1	9	-	-	-	-	-	-	11	6	17
กองพัฒนาพลังงานทดแทน	17	9	26	7	1	8	8	2	10	1	-	1	-	-	-	33	12	45
กองพัฒนาพลังงานแสงอาทิตย์	7	1	8	4	4	8	3	3	6	-	-	-	-	-	-	14	8	22
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	7	6	13	1	5	6	1	4	5	-	-	-	-	-	-	9	15	24
กองวิจัย ค้นคว้าพลังงาน	6	1	7	7	4	11	7	8	15	-	-	-	-	-	-	20	13	33
กองส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน	7	4	11	3	8	11	8	-	8	-	-	-	-	-	-	18	12	30
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	2	4	6	2	4	6	3	5	8	-	-	-	-	-	-	7	13	20
รวม	67	48	115	46	48	94	49	39	88	2	1	3	-	-	-	164	136	300

ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 219 ราย และเป็นเพศชาย จำนวน 162 ราย



ภาพที่ 1 แสดงสัดส่วนเพศชายต่อหญิง

ส่วนที่ 2 ยุทธศาสตร์/ แผน/ แนวทางของภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
พัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

1. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนในระดับต่างๆต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และบริหารจัดการนโยบายพลังงานของประเทศให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของกระทรวงพลังงาน และ พพ. ดังนั้น พพ. จะต้องมีการเตรียมอัตรากำลังคน การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับภารกิจในการเสนอแนะและขับเคลื่อนนโยบาย และแผนการบริหารพลังงานของประเทศ รวมทั้ง รองรับ บริบทการเปลี่ยนแปลง

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของแผนระดับต่าง ๆ ภายใต้บริบท ที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลของ พพ. ได้ศึกษาวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/ แผนระดับต่าง ๆ รวมทั้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง สรุปดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์/แผนของรัฐต่อแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

แผนยุทธศาสตร์/แผน	ประเด็นการเชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนยุทธศาสตร์/แผน แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ - บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)	หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ ประชาชน
นโยบายประเทศไทย 4.0	มิติ 3 การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้ เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วน ราชการเป็นองค์กร ทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) 2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) 3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) 4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบาย ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็น องค์กรที่มี ธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงพลังงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้มีคุณภาพ และคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรร มาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล

	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีอาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เชิงรุกให้มีศักยภาพ ที่จำเป็นกล้าคิด กล้ามีส่วนร่วมในการ ปรับเปลี่ยน ขับเคลื่อน และพัฒนา องค์กร
แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน	แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ องค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและ อนุรักษ์พลังงาน แนวทางการพัฒนา 3.1 บูรณาการทำงานภายในอย่างเป็น ระบบและมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา 3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2568 กรมพัฒนา พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและ พัฒนาจิตความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์ พลังงาน

ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ได้ศึกษา นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
4. นโยบายประเทศไทย 4.0
5. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)
6. มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. พ.ศ. 2566 - 2570
7. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน
8. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน
9. แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

1. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ชาติครอบคลุมการพัฒนา ประเทศในทุกมิติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาประเทศไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งเป็นเป้าหมายในอีก 20 ปี ข้างหน้า โดยคนไทยในอนาคตต้องเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ ได้ตลอดชีวิต มีทักษะในศตวรรษที่ 21 สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด และผู้ประกอบการ บนฐานของการรู้คุณค่าความเป็นไทย มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาวะที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจาย บทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นรวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ประเด็น แผนแม่บทฯ ทั้ง 23 ฉบับ เป็นการกำหนดประเด็นในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้อง (Cross Issue) และประเด็นการพัฒนาจะมีความซ้ำซ้อนกัน ระหว่างแผนแม่บทฯ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดความสับสน ประกอบไปด้วย 23 ประเด็น ได้แก่ (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการ

และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหาร จัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ทั้งนี้ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือประเด็น (11) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้า ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์อย่าง เป็นระบบ และมีระบบ/ กลไกรองรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะแรงงานในช่วงวัยแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ โดยการสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ และมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง มีทักษะ ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มี เป้าหมายหลัก เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม ของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอาย ต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กร ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่างๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้ง เบาะแส การทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครอง จากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกๆ ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนด แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง 5 ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการกำหนด ทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นหลักนำทาง ในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ อย่างเป็นรูปธรรม โดยทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่ สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษา

และใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอก และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ 20 ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบ ระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบายและกลไกเพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนาจำนวน 13 ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอก ถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ "เป็น" มุ่งหวังจะ "มี" หรือต้องการจะ "ขจัด" เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนา ที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" และ การบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทั้งนี้ หมุดหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มีเป้าหมายการพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่โดยการพัฒนาค้น ทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิต สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนากระบวนนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับ ผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีเป้าหมายการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพ ของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย (1) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม(2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ และโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ (4) การสร้างระบบภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จำนวน 2 เป้าหมาย ได้แก่ (1) เป้าหมายหลักที่ 3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียมและ (2) เป้าหมายหลักที่ 5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทโลกใหม่

4. นโยบายประเทศไทย 4.0

ประเทศไทยกำลังเร่งสร้าง "พิมพ์เขียว" หรือแผนที่ที่จะนำพาประเทศไปสู่อนาคตที่มีความมั่นคง ยั่งยืน ผ่านนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจมาสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) เพื่อพาประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางกับดักรายได้ต่ำ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และกับดักรายได้ไม่สมดุล ในการพัฒนาโมเดลประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย "กลไกการขับเคลื่อน" ชุดใหม่ (New Growth Engine) 3 กลไกสำคัญ คือ

(1) กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ (Productive Growth Engine)

(2) กลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่ มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Growth Engine)

(3) กลไกการขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Green Growth Engine)

โดยที่เป้าหมาย Thailand 4.0 : คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถสูง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม คนไทยที่เป็น Digital Thai และคนไทยสากล (Global - Thai)

ทั้งนี้ ในการรองรับต่อยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทย จะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นฟังของประชาชนได้อย่างมีรายละเอียดดังนี้

(1) การเป็นภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด

(2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ (Citizen - Centric and Service - Oriented Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน

(3) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance Government) มีวัฒนธรรม การทำงานที่สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต สร้างสมดุลการจัดการความสัมพันธ์ ระหว่างกลไกภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคส่วนอื่น ๆ การใช้นวัตกรรมนำการทำงาน การทำงานผ่านระบบดิจิทัล และการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน

5. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก โดยกำหนดกลยุทธ์ทั้งหมด 4 ประการได้แก่ (1) กลยุทธ์ การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดี คนเก่ง (First Choice Civil Service) (2) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department-focused HR Platform) (3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิ

และคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion) และ (4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพ การพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ (Smart HR Policy) ทั้งนี้ กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านต่าง ๆ

กลยุทธ์	โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่
1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วน ราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของ คนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)	● ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ ระบบ ราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam) ● ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและ ยืดหยุ่น: Muti/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I และ II)
2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วน ราชการ (Department-focused HR Platform)	● ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ : Department HRM Improvement System ● ระบบการถ่ายเท/ สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าม ส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพ ข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)	● ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพ (Talent Inventory Management) ● ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1 และ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I และ II) ● กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ หน่วยงานรัฐ ● การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการ ดำเนินการ ทางวินัย ● ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ : Civil Service Counseling System ● ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)	● ระบบ GovID (Phase III และ III) ● ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ : International Hub on Civil Service Management ● ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ : Integrated National Employment System
--	--

6. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2566 – 2570 ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอซึ่งประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก ได้แก่ (1) มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และ (2) มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ รวมทั้งแนวทางการนำมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำมาตรการฉบับนี้ ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ได้นำผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและ แนวโน้มสถานภาพกำลังคนภาครัฐในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ประกอบด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และด้านแรงงานของประเทศ ภาพรวมของกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐที่มี แนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ผลการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) ในรอบที่ผ่านมา รวมทั้งผลการสำรวจความคิดเห็นจากส่วนราชการเกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการบริหารอัตรากำลังคนภาครัฐในอนาคต และผลการประชุมร่วมกับผู้แทนฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการในการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการของมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความเหมาะสมกับบริบทและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยแบ่งเป็น 2 มาตรการ คือมาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการการพัฒนาประสิทธิภาพ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของภาครัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปปรับใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ และมาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ที่มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถควบคุมขนาดกำลังคนและภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐของประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดขั้นตอน วิธีการรวมทั้ง แบบฟอร์มต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

(1) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์

(2) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้ออัตรากำลังไปใช้ในการกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานมีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผล การใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด

(3) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวงพลังงาน

กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกระทรวง พลังงาน เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงพลังงานใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ โดยมีเรื่องที่มี ความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 4 การสร้างความโปร่งใสเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ให้สังคมเชื่อถือ มีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการ สรุป ดังนี้

(1) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พัฒนาปรับปรุงแผนบริหารและ แผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน เช่น แผนสืบทอดตำแหน่งแทนผู้บริหารที่จะเกษียณอายุ การพัฒนา ระบบราชการ รวมทั้งการพัฒนาระบบ กลไก และโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และมีความเหมาะสมในการดำเนินงาน ระหว่างหน่วยงานโยบาย – หน่วยกำกับ - หน่วยปฏิบัติ ด้านพลังงาน รวมถึงศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างหน่วยงานเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต อาทิ EV Charging Station การบริหารจัดการก๊าซธรรมชาติและ LNG

(2) ยกย่องกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์ข้อมูลพลังงานของประเทศที่น่าเชื่อถือ กระทรวงพลังงาน เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ และสามารถให้บริการแก่ผู้ใช้งาน ทั้งภายใน และภายนอกองค์กรและบูรณาการข้อมูลภาครัฐให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่ทันสมัยพร้อมให้บริการ ได้อย่างรวดเร็ว และพัฒนาเป็นศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ (National Energy Information Center : NEIC) มีการจัดหาและ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของศูนย์ข้อมูล (Data Center) การนำระบบสารสนเทศ เพื่อบริหารจัดการการเชื่อมโยง และแลกเปลี่ยนข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และบริหารจัดการข้อมูลภายใต้กรอบการกำกับดูแลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework) ที่มีมาตรการและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการ การป้องกันและกำกับดูแลข้อมูล ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับเทคโนโลยีและบริบท ที่เปลี่ยนแปลงไป

(3) ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชน สามารถมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐ มีการทบทวน และจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต 5 ปี และแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปี

8. แผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) โดยถ่ายทอดจากแผนระดับต่าง ๆ ของประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ในการจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดใช้แผนดังกล่าวเป็นกรอบในการปฏิบัติราชการ โดยมียุทธศาสตร์ที่มีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยมีแนวทางในการบูรณาการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และแนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

9. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ 2568

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พพ. ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยมุ่งเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีมาตรฐานในการดำเนินการ เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมต่อข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ ภายในสังกัด โดยมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ พพ.

การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ	การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ พพ.	รายละเอียดการดำเนินการ
มาตรการบริหารจัดการกำลังคน ภาครัฐ(พ.ศ. 2566 - 2570) โดย แบ่งเป็น 2 มาตรการ คือ มาตรการที่ 1 มาตรการบริหาร จัดการเชิงยุทธศาสตร์ มาตรการที่ 2 มาตรการบริหาร อัตรากำลังปกติ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ก้าวสู่องค์กร สมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยน ผ่านด้านพลังงาน <u>เป้าประสงค์ 2</u> บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมรองรับ บริบทการ เปลี่ยนแปลง (Smart and Moral Colleague Support for contextual changes) <u>เป้าประสงค์ 3</u> การปฏิบัติงานอย่าง มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเท่าทัน	

	ต่อการเปลี่ยนแปลง (Modern and Honest Work) โดยมีกำหนดแนวทางฯ ดังนี้ แนวทางที่ 1 : บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง <u>เป้าประสงค์</u> : มีแนวทางการบริหารอัตรากำลัง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	● การรายงานสถานะของตำแหน่ง ว่าง และแนวทางในการบรรจุและแต่งตั้ง ● การดำเนินการการสรรหาข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ● การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเรียนรู้งาน ● โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
	แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล <u>เป้าประสงค์</u> : นำประมวลจริยธรรมและนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	● ประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง/โยกย้าย ที่มีการนำประมวลจริยธรรมมาใช้ในการประเมิน ● การปรับปรุงข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ● การทบทวนมาตรฐานกระบวนการการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ● การกำหนดสมรรถนะเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน

		● การจัดทำแผน/ แนวทาง การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการ เลื่อนเงินเดือน ● การสื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ● การจัดให้มีช่องทางการ สื่อสารด้านการ บริหารงานบุคคล
	แนวทางที่ 3 : การติดตามและการ ประเมินผล การดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล <u>เป้าประสงค์</u> : มีกระบวนการติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	● การประเมินผลการ ปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ ● รายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระดับประเทศ	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)	ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน		ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ	
	แผนแม่บทภายในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)	ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพพลอดิศิวัต	ประเด็นที่ 20 การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต		หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน	
	นโยบายประเทศ 4.0	“มิติ 3 การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคือไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21”			
	ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี	การปรับปรุงระบบการสรรหา เพื่อให้ส่วนราชการเป็น องค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง	การกระจายอำนาจและส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	การเสริมสร้างเกียรติภูมิและ คุณภาพข้าราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
	มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570)	มาตรการที่ 1 มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์		มาตรการที่ 2 มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ	
ระดับกระทรวง	แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกระทรวงพลังงาน	แผนปฏิบัติการราชการที่ 4 การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ 1. ด้านองค์กรสมรรถนะสูง 2. ด้านบริหารตามหลักธรรมาภิบาล			
	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพและคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลและการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการกิจของกระทรวงพลังงาน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ	
ระดับหน่วยงาน	แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน แนวทางการพัฒนา 3.1 บูรณาการทำงานภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนา 3.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ			
	แผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. 2568 กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน			
	แผนงาน	แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ประจำปี 2568			
	แนวทาง	แนวทางที่ 1 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง	แนวทางที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรับรองการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	แนวทาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี คุณธรรม จริยธรรม และรับรองการเปลี่ยนแปลงผ่านด้านดิจิทัล	แนวทางที่ 3 การติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
โครงการ/กิจกรรม	- การรายงานสถานะของ ตำแหน่งว่าง และแนวทางในการบรรจุและแต่งตั้ง - การดำเนินการสรรหาข้าราชการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเรียนรู้งาน		- ประกาศนโยบายแต่งตั้งโยกย้ายที่มีกรมกำกับดูแล จริยธรรมประเมิน - การปรับปรุงข้อมูลระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - กวดขันความเหมาะสมกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การคัดเลือกและ/หรือการพัฒนาประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเลื่อน - การสื่อสารข่าวสารสู่ผู้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล - การติดตามข้อมูลการสื่อสารด้านการบริหารบุคคล	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - การบรรยายพิเศษ No Gift Policy - การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ - รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ

แนวทางที่ 1 : การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและรับรองการเปลี่ยนแปลง																
เป้าหมาย: มีแนวทางการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง																
ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ											
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ 2568							
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1	การรายงานสถานะ ของ ตำแหน่งว่าง และแนวทางในการ บรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนครั้ง ในการ รายงาน	มีการรายงาน 2 ครั้งต่อปี งบประมาณ	←				←						→	
2	การสรรหาข้าราชการ ทดแทนตำแหน่งที่ ว่าง	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ สรรหาข้าราชการ ทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	มีการดำเนินการ สรรหาและสามารถ บรรจุ/แต่งตั้ง ในตำแหน่งที่ว่าง แล้วเสร็จ ไม่น้อย กว่าร้อยละ 70 ของตำแหน่งว่าง	←				←						→	
3	การสับเปลี่ยน หมุนเวียนเรียนรู้ งาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ระดับความสำเร็จ ในการหมุนเวียน บุคลากรตามความ เหมาะสม	มีการดำเนินการ ได้ตามเป้าหมาย										←	→	

ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ												
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ 2568								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4	โครงการจัดทำแผน บริหารทรัพยากร บุคคลและ แผนพัฒนาบุคลากร กรมพัฒนาพลังงาน ทดแทนและ อนุรักษ์พลังงาน	3,807,000 บาท	ความสำเร็จในการ จัดทำแผนบริหาร ทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนา บุคลากรกรมพัฒนา พลังงานทดแทนและ อนุรักษ์พลังงาน	หน่วยงานมีแผน บริหารและ แผนพัฒนา บุคลากร ที่เหมาะสม กับภารกิจ						←							→

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล															
เป้าประสงค์: นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล															
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ. 2568						
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1	ประกาศเผยแพร่การบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	มีการประกาศเผยแพร่การบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง											
2	การปรับปรุงข้อมูลในระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	หน่วยงานมีฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน											
3	การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	จำนวนคู่มือหรือแนวทางที่มีการจัดทำ	ไม่น้อยกว่า 2 งาน											

แนวทางที่ 2 : การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล																
เป้าประสงค์: นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล																
ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ											
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ 2568							
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
4	การจัดทำแผน/ แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อน เงินเดือน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนแผน/ แนวทางการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเคลื่อน เงินเดือน	1 แผน/ แนวทาง												
5	การจัดให้มีช่องทางการ สื่อสารด้านการบริหารงาน บุคคล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนช่อง ทางการสื่อสาร ด้านการบริหาร บุคคล	ไม่น้อยกว่า 1 ช่องทาง												

แนวทางที่ 3 : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล															
เป้าประสงค์: นำประมวลจริยธรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล															
ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ 2568						
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
1	โครงการส่งเสริม คุณธรรมและความ โปร่งใส (ITA)	4,550 บาท	ร้อยละของ บุคลากร ที่ร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ						↔					
2	การบรรยายพิเศษ No Gift Policy	3,550 บาท	ร้อยละของ บุคลากร ที่ร่วมกิจกรรม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ						↔					
3	การส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาด้าน เทคโนโลยีและ ดิจิทัล	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของโครงการ	←										→

ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ												
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ 2568								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
4	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรด้านการ จัดซื้อจัดจ้าง และการบริหาร พัสดุภาครัฐ	82,500 บาท	ความสำเร็จในการจัด ฝึกอบรมหลักสูตร ด้านการจัดซื้อจัด จ้างและบริหารพัสดุ ภาครัฐ	ผู้เข้าอบรมมี ความรู้เพิ่มขึ้นไม่ น้อยกว่าร้อยละ 80													

แนวทางที่ 4 : การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
เป้าประสงค์: มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
ลำดับ	โครงการ/ กิจกรรม	งบประมาณ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ										
					ปี พ.ศ. 2567				ปี พ.ศ. 2568						
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.
1	การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนครั้งในการ รายงานผล	2 ครั้ง ต่อปีงบประมาณ	↔						↔				
2	รายงานผล การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	จำนวนรายงานการ บริหารทรัพยากร บุคคล	1 ฉบับ ต่อปีงบประมาณ											↔