

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.)
ประจำปีงบประมาณ 2565

ผลการดำเนินงาน

ตามที่ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และประโยชน์ของทางราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการรักษาไว้ และด้านการใช้ประโยชน์ โดยได้ยกตัวอย่างในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการสรรหา

1. การบรรจุ/การรับโอนข้าราชการ

มีการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการเมื่อมีตำแหน่งว่างด้วยวิธีประกาศรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ และการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น และมีการเผยแพร่ประกาศ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ทางเว็บไซต์ สนพ. และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

สำหรับปีงบประมาณ 2565 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565 ได้มีการรับโอน และบรรจุข้าราชการและพนักงานราชการใหม่ ดังนี้

รายการ	จำนวน (คน)	
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ
บรรจุใหม่/คำสั่งจ้าง	-	3
รับโอน	4	-
รวม	4	3

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- การสรรหาในหลายวิธีมีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน อาจใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน ทำให้ไม่สามารถสรรหาได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว เช่น การสอบแข่งขัน การคัดเลือกจากผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ การรับนักเรียนทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย)

- เนื่องจากพนักงานราชการมีสัญญาจ้าง 4 ปี และไม่มั่นคงในอาชีพในระยะยาว ส่งผลให้พนักงานราชการมีการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการค่อนข้างสูง ทำให้มีการหมุนเวียนบ่อยครั้ง เกิดปัญหาความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในงานราชการเท่าที่ควร ซึ่งบางวิธี สนพ. พิจารณาเลือกตัวบุคคลแล้ว แต่ผู้รับการพิจารณามีความสนใจหน่วยงานอื่น และบางกรณีกระบวนการในการสรรหาข้ามปีงบประมาณ ทำให้ สนพ. ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้ภายในปีงบประมาณ

■ ข้อเสนอแนะ

- ควรมีสวัสดิการสำหรับพนักงานราชการเพิ่มเติม เช่น มีบำเหน็จ หรือบำนาญ สำหรับคนที่มีอายุราชการเพียงพอ มีผลปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และไม่มีประวัติเสียหาย เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- จัดทำกระบวนการปฏิบัติงานและทบทวนขั้นตอนการดำเนินงาน และประยุกต์ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS)

สนพ. ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 18 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สนพ. ได้คัดเลือกตามเกณฑ์ที่ ก.พ. และ สนพ. กำหนด และมีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ จำนวน 1 ราย โดยเริ่มหมุนเวียนเรียนรู้งานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป

ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกดังกล่าว บค. ได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์/ให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงใช้ในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกด้วย เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในส่วนราชการให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้มีการประชาสัมพันธ์ตามช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน การประชาสัมพันธ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำ Infographic ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หน้าลิฟต์ผู้บริหาร ชั้น 1 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ในลิฟต์ รวมทั้งสื่อสารผ่านไลน์กลุ่ม EPP0 Team



■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- ข้าราชการไม่ให้ความสำคัญในการวางแผนและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัล และความสามารถด้านภาษา โดยจะเร่งสอบเมื่อใกล้ถึงเวลาปิดรับสมัคร
- ค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถด้านภาษาบางสถาบันมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

■ ข้อเสนอแนะ

- มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ปฏิทินการสอบ และหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้ง สถาบัน/หน่วยงานที่จัดสอบอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการพัฒนา

1. การอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับข้าราชการและบุคลากรของ สนพ.

1.1 แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณดังกล่าว โดยแผนมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2565) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565 ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 - 2565 และยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน พ.ศ. 2560 - 2565

ที่ผ่านมา สนพ. ได้ดำเนินการขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ในการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) เงินงบประมาณแผ่นดิน ถึงแม้ สนพ. จะไม่ได้รับการสนับสนุนเงินในรูปแบบโครงการ/กิจกรรมที่เสนอของงบประมาณแผ่นดิน อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สื่อสารในหลากหลายช่องทางเพื่อเสริมสร้างความรู้ในรูปแบบ หนังสือเวียน email Infographic อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) เงินนอกงบประมาณ โดยได้รับการสนับสนุนเงิน ดังนี้

2.1) กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานฯ) ในปี พ.ศ. 2565 สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ จำนวน 4 โครงการ/หลักสูตร ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน จำนวน 343,800 บาท 2) หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน 60,000 บาท 3) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 270,000 บาท 4) หลักสูตร Energy Statistics Course จำนวน 173,000 บาท

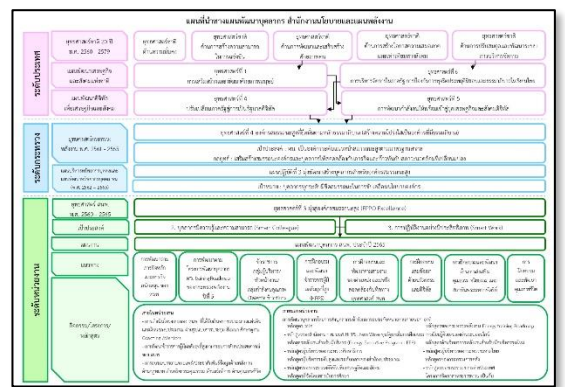
นอกจากหลักสูตรที่ สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ แล้ว ในการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ทักษะต่างๆ ในภาพรวมของกระทรวงพลังงาน สนพ. ได้พิจารณารายชื่อผู้มีคุณสมบัติเพื่อเข้ารับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2) กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นฯ) ประจำปีงบประมาณ 2565 สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ จำนวน 4 โครงการ ดังนี้

- (1) ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษต่างประเทศ จำนวน 4 ทุน ในวงเงิน 1,200,000 บาท
- (2) โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ จำนวน 1 โครงการ ในวงเงิน 500,000 บาท



ลำดับที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม/บุคลากร	รายละเอียด
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับนโยบายพลังงาน
2	หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์	อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกลยุทธ์และการบริหาร
3	หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	อบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4	หลักสูตร Energy Statistics Course	อบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านสถิติพลังงาน



1.2 การอบรม สัมมนา ประชุม

มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรใน สนพ. มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ โครงการ/หลักสูตร ที่ สนพ. จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานและในสังกัดกระทรวงพลังงาน การจัดหาโครงการ/หลักสูตรการอบรม สัมมนา การส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา ประชุมกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และสถาบันการศึกษา ทั้งในรูปแบบ onsite online และ Blended learning ยกตัวอย่าง เช่น

ลำดับที่	ตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการอบรม สัมมนา	เดือน
1	หลักสูตร Road to Data Engineer 2.0	ต.ค. 64
2	หลักสูตรการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ "Energy Transition & Climate Change Management (ETC)	ต.ค. 64
3	หลักสูตรหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 64	ต.ค. 64
4	หลักสูตร Data Analytics Dashboard using Microsoft Power BI Tools	พ.ย. 64
5	หลักสูตรวิชาความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล	พ.ย. 64
6	หลักสูตรการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	พ.ย. 64
7	หลักสูตร Government official Cloud Associate	ธ.ค. 64
8	หลักสูตร GOCC Expert Data Catalog course	ธ.ค. 64
9	หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน (New Chief Audit Executive Training Program)	ม.ค. 65
10	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่	ม.ค. 65
11	หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้โครงการศูนย์ประสานงานและแก้ไขปัญหาข่าวปลอม (Anti Fake News Center) ประจำปี 2565	ม.ค. 65
12	หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ 122	ก.พ. 65
13	หลักสูตรการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อพร้อมก้าวสู่ยุค Metaverse (RESHAPE Government HRM&HRD in Metaverse Disruption)	ก.พ. 65
14	หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	ก.พ. 65
15	หลักสูตร GOCC Expert Data Catalog course	มี.ค. 65
16	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล Smart PR รุ่นที่ 13	มี.ค. 65
17	หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77) รุ่นที่ 3	มี.ค. 65
18	หลักสูตรตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security For Smart User)	เม.ย. 65
19	หลักสูตรการจัดการข้อมูลและการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Management and Data Governance)	เม.ย. 65
20	หลักสูตรแนวทางการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร วางแผนและตัดสินใจ	เม.ย. 65
21	หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	พ.ค. 65
22	หลักสูตร Design Thinking การคิดเชิงนวัตกรรม	พ.ค. 65

ลำดับที่	ตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการอบรม สัมมนา	เดือน
23	หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching	มิ.ย. 65
24	หลักสูตร AI Ethics Guideline for User	มิ.ย. 65
25	หลักสูตรการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)	มิ.ย. 65
26	หลักสูตรการบริหารจัดการ Data Governance, Data Catalog และ Personal Data Protection Act (PDPA)	ก.ค. 65
27	หลักสูตรเทคนิคการสร้างและการนำเสนอข้อมูล (Data Visualization) เพื่อการทำงานภาครัฐ	ก.ค. 65
28	หลักสูตรจุดประกายความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม Building an Innovation Mindset	ก.ค. 65
29	หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลและการเตรียมความพร้อมของข้อมูล	ส.ค. 65
30	หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน (New Chief Audit Executive Training Program)	ส.ค. 65
31	หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (Internal Auditor Training Program) ครั้งที่ 2	ส.ค. 65
32	หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ 8	ก.ย. 65
33	การสัมมนาการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ	ก.ย. 65
34	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน	ก.ย. - พ.ย. 65
35	โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ หลักสูตร EPPO English Language Training Course 2022	ก.ย. 65 - มี.ค. 66



โครงการพัฒนาบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน
ประจำปี พ.ศ. 2565



โครงการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ
หลักสูตร Eppo English Language Training Course 2022

- งบประมาณ
 - ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานฯ และกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นฯ เป็นเงิน จำนวน 2,546,800 บาท

- ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

- ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

1.3 การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงาน ก.พ. ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้มีสิทธิได้รับทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปประเทศ : ทุนนวัตกรรมดิจิทัลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity) ประจำปี 2565 (ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา : บรรจุเข้ารับราชการ) จำนวน 2 ราย และมอบหมายให้มาช่วยปฏิบัติราชการ สนพ. (ซึ่งเป็นส่วนราชการเจ้าของโครงการ) เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2565 โดยข้าราชการดังกล่าวอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวทางการทดลองปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. และ สนพ. กำหนด

นอกจากนี้ สนพ. ยังได้ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ อีกด้วย อาทิ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน การศึกษาดูงานสถาบันพัฒนาศักยภาพธุรกิจน้ำมันและค้าปลีก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น

- งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

- ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

- ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

1.4 ทูนประเภทต่าง ๆ

สนพ. ได้มีการประชาสัมพันธ์ทูนประเภทต่าง ๆ แก่บุคลากรในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ

- 1) ทูนความต้องการของส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 - 2) ทูนรัฐบาลญี่ปุ่น The Young Leaders' Program (YLP) ประจำปีการศึกษา 2565
 - 3) โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อภาครัฐสมรรถนะสูง (Co-Sharing) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
 - 4) ทูนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ทูนฝึกอบรมภาษาที่มีใช้ภาษาอังกฤษ) จำนวน 5 ทูน
 - 5) ทูนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ทูนการนำเสนอผลงานทางวิชาการในที่ประชุมทางวิชาการนานาชาติ) จำนวน 10 ทูน
 - 6) ทูนรัฐบาล ประจำปี พ.ศ. 2565 (ทูนฝึกอบรมสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Strategist Development Program))
 - 7) ทูนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนภาครัฐในระดับยุทธศาสตร์ (Strategy - based) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งเป็นทุนการอบรมแบบกลุ่มในประเทศ
 - 8) ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม Master's Program for Future Global Leaders in Environmental Policy (MGLEP)
- เป็นต้น

1.5 การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information

System : DPIS) มาสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สนพ. ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการบันทึกประวัติข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการอบรม พัฒนาบุคลากรไว้ในระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการรักษาไว้

1. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS)

สนพ. ได้ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 2 ราย และมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2564 และ 1 ธันวาคม 2564

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

■ ข้อเสนอแนะ

- จัดทำคู่มือ/ กระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตาม ตรวจสอบ และจัดทำแผนการลงระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

2. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS)

มีการปรับปรุงระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต้องรอข้อมูลเพิ่มเติมประวัติกรณิข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่นส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางขั้นตอนมีความล่าช้า
- ข้อมูลในทะเบียนประวัติราชการ หรือฐานข้อมูลจากระบบต่างๆ ไม่เป็นปัจจุบัน เช่น บุคลากรสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมแต่ไม่ได้แจ้งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
- ต้นสังกัดเดิมไม่ได้ส่งฐานข้อมูลในระบบ DPIS ของข้าราชการที่รับโอนมารับราชการที่ สนพ. เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมมีฐานข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในหน่วยงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการบันทึกข้อมูลดังกล่าวใหม่

■ ข้อเสนอแนะ

- สร้างความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น

มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของ สนพ. ประจำปี 2564 ได้แก่ นางสาวนันทา โพธิสุวรรณ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม



■ งบประมาณ

- ไม่มี -

■ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

■ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (คณะกรรมการฯ) และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมินให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ผู้ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ) รวมทั้ง ผอ.สนพ. ได้พิจารณาจัดสรรเงินให้กับข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- กฎ ระเบียบ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีหลายฉบับ ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ และทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน

■ ข้อเสนอแนะ

- จัดทำคู่มือ/ ระเบียบงานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
- สื่อสาร สร้างความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สนพ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สนพ. เพื่อสร้างเสริมให้เจ้าหน้าที่ สนพ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ สามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลโดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ สนพ. ปฏิบัติราชการอย่างมี “คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้ทุนการศึกษา สำหรับบุตรสมาชิกสวัสดิการ สนพ. สนับสนุนเงินสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง/พนักงาน เป็นต้น

■ งบประมาณ

- มีการจัดสรรเงินสวัสดิการ สนพ. เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สนพ. จำนวน 175,800 บาท ดังนี้

- 1) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ประมาณ 45,400 บาท
- 2) ทุนการศึกษาสำหรับบุตรสมาชิกสวัสดิการ สนพ. ประมาณ 80,000 บาท
- 3) มอบเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานราชการดีเด่น จำนวน 5,000 บาท
- 4) เงินสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง/พนักงาน ประมาณ 45,400 บาท

■ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

■ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ด้านการใช้ประโยชน์

1. การดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

1.1 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2565 สนพ. ได้จัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม โดยขึ้นตรงต่อ ผอ.สนพ. และมี รพอ.สนพ. ที่ได้รับมอบหมายเป็นหัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรมและเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงานจริยธรรม มีภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อ 18 ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 16 กันยายน 2563 และมีคำสั่งให้บุคลากรในสังกัดกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติหน้าที่ที่กลุ่มงานจริยธรรม อีกหน้าที่หนึ่งด้วย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 20 พฤษภาคม 2565 เป็นต้นไป

1.2 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมา สนพ. ไม่ได้รับรายงานการกระทำผิดหรือทุจริตในการปฏิบัติงานจากช่องทาง การร้องเรียนของ สนพ. ที่จัดไว้ให้

1.3 มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อาทิ การอบรมระบบการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย 3 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตร “เสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต” (2) หลักสูตร “อบรมเครือข่ายภาคประชาสังคมในการต่อต้านการทุจริต” และ (3) หลักสูตร “บรรษัทภิบาลต่อต้านการทุจริต” ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นต้น

- งบประมาณ
 - ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหา อุปสรรค
 - ไม่มี-
- ข้อเสนอแนะ
 - ไม่มี -

2. การเผยแพร่หลักเกณฑ์หรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการเผยแพร่ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ประกาศรับสมัครเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น สิทธิประโยชน์ของข้าราชการ และพนักงานราชการ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฅาปนกิจสงเคราะห์ สิทธิประกันสังคม ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย อาทิ หนังสือเวียนภายในหน่วยงาน Email ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน สนพ. Application Line เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกัน

- งบประมาณ
 - ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหา อุปสรรค
 - ไม่มี -
- ข้อเสนอแนะ
 - ไม่มี -

3. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 มีหนังสือแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดแจ้งข้อมูลรายงานผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในรูปแบบการประชุม สัมมนา ดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2 จัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของข้าราชการ สนพ.

3.3 จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรม/ ประชุม/ สัมมนาของข้าราชการ สนพ.

- งบประมาณ
 - ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
- ปัญหา อุปสรรค
 - บุคลากรไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดทำฐานข้อมูล และไม่แจ้งข้อมูลการอบรม/ ประชุม/ สัมมนา
- ข้อเสนอแนะ
 - สื่อสาร และประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจและความสำคัญต่อการรายงานผลการอบรม/ ประชุม/ สัมมนา