

**ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**

1. ผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่สำนักงาน กกพ. ได้กำหนดไว้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลการดำเนินงานประจำปีได้ ดังนี้

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ				
1.1 มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	1.1.1 งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 (HR Master Plan)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 แล้วเสร็จ	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	1.1.2 งานจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (HR Plan)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565	จัดทำแผนปฏิบัติการทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2565 ที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานงบประมาณรายจ่าย และประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และแผนงานสำคัญของสำนักงาน กกพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เสร็จเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
1.2 มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	1.2.1 งานจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2565 และมีการประกาศใช้คู่มือและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสายอาชีพ (Career Management) เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1.3 มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1.3.1 งานแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จการจัดทำหลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	HR committee เห็นชอบให้นำแนวทางการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง มาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งของพนักงานสำนักงาน กกพ. โดยมีการจ้างที่ปรึกษาเพื่อประเมินศักยภาพพนักงานในตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการ และผู้อำนวยการฝ่าย และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของตำแหน่งดังกล่าวแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล				
2.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา	2.1.1 งานเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารทดแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (Recruit (Executive))	ระดับความสำเร็จของการเลื่อนตำแหน่งผู้บริหารทดแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	ออกคำสั่งสำนักงาน กกพ. ที่ 131/2565 ลงวันที่ 6 กันยายน 2565 เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและการเงิน ทดแทนผู้อำนวยการท่านเดิมที่ครบเกษียณอายุ มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.1.2 งานจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน (Promote)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน (ระดับ 4-11)	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับพนักงาน พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2565	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.1.3 งานเลื่อนระดับพนักงานประจำปี 2565 (ระดับ 4-11)	ระดับความสำเร็จของการเลื่อนระดับพนักงานประจำปี 2565 (ระดับ 4-11)	เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับ 4 -11 จำนวน 6 ราย ประกอบด้วย ระดับหัวหน้าส่วน 1 ราย ระดับชำนาญการพิเศษ 4 ราย และระดับปฏิบัติการ 1 ราย นอกจากนี้ ยังมีการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่าย 3 ราย และผู้ช่วยเลขาธิการ 1 ราย	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
2.2 มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (HRIS) ระบบ HRIS มีการ Implement ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment Module) ระบบเงินเดือน (Payroll Module) ระบบการลา (Leave Module)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล (HRIS)	ใช้งานระบบเงินเดือนและระบบการลาได้อย่างสมบูรณ์	ระบบ Recruit Online ยังอยู่ระหว่างการทดสอบระบบให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564
2.3 บริหารและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	2.3.1 งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 1) แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (Training Plan)	ระดับความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	จัดทำแนวทางและกรอบการพัฒนาบุคลากร โดยรวบรวมหัวข้อการฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2) งานแผนการฝึกอบรมบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap) และวางระบบการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จการจัดทำฝึกอบรมบุคลากรระยะยาว (Training Roadmap)	ที่ปรึกษาโครงการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมและวางระบบการพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถ เพื่อจัดทำร่างเส้นทางการฝึกอบรม 2566-2570	ปัญหาอุปสรรค การดำเนินโครงการล่าช้ากว่าแผน ข้อเสนอแนะ เร่งดำเนินการแล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
	3) งานปรับปรุงสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร	ระดับความสำเร็จการปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากร	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง การกำหนดสมรรถนะของพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 29 เม.ย. 2565	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	4) งานฝึกอบรมภายใน (In-house Training)	จำนวนพนักงานและลูกจ้างที่อนุมัติให้อบรม ร้อยละ 90	จัดฝึกอบรมภายใน 9 หลักสูตร เช่น หลักสูตรด้านกำกับฯ ด้านส่งเสริมคุณธรรม การศึกษาเรียนรู้งานด้านการกำกับฯ และกิจกรรมสัมพันธ์ ด้านทักษะการสื่อสารฯ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	5) งานฝึกอบรมภายนอก (Public Training)	ระดับความสำเร็จการส่งพนักงานเข้าอบรมภายนอก	- ส่งพนักงานอบรมภายนอก (ในประเทศ) 68 หลักสูตร เช่น หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ด้านส่งเสริมด้านการกำกับ ด้านกฎหมาย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยีและ อื่นๆ - ส่งพนักงานอบรมภายนอก (ต่างประเทศ) 5 หลักสูตร ด้านการกำกับกิจการพลังงาน	ปัญหาอุปสรรค หลักสูตรอบรมบางหลักสูตรมีการยกเลิกเนื่องจากมีผู้เข้าอบรมน้อยกว่าที่คาดการณ์ไว้จึงไม่สามารถจัดการอบรมได้ ข้อเสนอแนะ พิจารณาความจำเป็น อาจนำมาจัดเป็นการอบรมภายในของสำนักงาน กกพ.
	6) งานกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	ระดับความสำเร็จการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3 ครั้ง	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	7) งานเกณฑ์การส่งพนักงานอบรมภายนอก	ระดับความสำเร็จการจัดทำเกณฑ์การส่งพนักงานอบรมภายนอก	ได้ออกประกาศ เรื่องแนวทางการส่งพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กกพ. เข้ารับการอบรม พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2565	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.3.2 จัดทำหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาในประเทศของพนักงาน ประจำปี 2565	ระดับความสำเร็จการจัดทำหลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษาในประเทศของพนักงาน	ได้มีประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง รับสมัครขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2565 เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
2.4 การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.4.1 งานประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จการจัดทำคำรับรองสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 (Performance)	จัดทำคำรับรองสำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2565 เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
2.5 มีมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.5.1 การสรรหา คัดเลือกพนักงานลูกจ้างใหม่ จ้างตามระเบียบอื่น	ร้อยละของบุคลากรที่สรรหาพนักงานใหม่ ร้อยละ 90	สรรหาพนักงานได้ 14 อัตรา ประกอบด้วยระดับปฏิบัติการ 13 อัตรา ระดับชำนาญการพิเศษ 1 อัตรา	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	2.5.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานใหม่ (ปฐมนิเทศ)	ระดับความสำเร็จการดำเนินงานเกี่ยวกับพนักงานใหม่	สามารถจัดการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ได้ตามกำหนดในวันเริ่มงาน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.5.3 งานรายงานอัตรากำลังพนักงาน (Manpower Report)	ระดับความสำเร็จการรายงานอัตรากำลังพนักงาน (Manpower Report)	รายงานอัตรากำลังเป็นประจำทุกเดือน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
2.6 เสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรม	2.6.1 งานประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	ระดับความสำเร็จการพัฒนาองค์กรสู่ความโปร่งใส (ITA)	มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานของสำนักงาน กกพ. ตามที่กำหนดบนเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วมประเมินสำนักงาน กกพ.	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.6.2 งานมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethics)	ระดับความสำเร็จการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน กกพ.	อยู่ระหว่างจัดทำ (ร่าง) ข้อกำหนดจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและระเบียบ กกพ. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ เลขาธิการและผู้ปฏิบัติงาน	ปัญหาอุปสรรค ข้อกำหนดจริยธรรมเป็นการนำคุณค่าเชิงนามธรรมสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงใช้เวลาในการพิจารณาแก้ไข ข้อเสนอแนะ ระดมความเห็น จัดประชุม เพื่อรับความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องให้เกิดการยอมรับ
	2.6.3 งานประเมินความเสี่ยงการทุจริต (Corruption Risk)	ระดับความสำเร็จการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปี 2565	รายงานการประเมินความเสี่ยงทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2.6.4 งานพัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001	ระดับความสำเร็จการพัฒนาองค์กรสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001	เตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐาน ISO 37001 โดยจ้างที่ปรึกษาและจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงานเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน				
3.1 บุคลากรมีความสุขและมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน	3.1.1 งานเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	สำรวจระดับความพึงพอใจ ได้เท่ากับร้อยละ 77.80 ระดับความผูกพันองค์กร ได้เท่ากับร้อยละ 81.80 และระดับการรับรู้และเข้าใจการสื่อสารองค์กร ได้เท่ากับร้อยละ 78.40	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
4. งานประจำของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์				
4.1 งานโครงสร้างสำนักงานและตำแหน่งงาน	1) งานกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงาน (Manpower)	ระดับความสำเร็จของการจัดกรอบอัตรากำลังของพนักงานตามโครงสร้างสำนักงาน กกพ. ใหม่	กกพ. ในการประชุมครั้งที่ 23/2565 (ครั้งที่ 790) วันที่ 18 พฤษภาคม 2565 เห็นชอบเพิ่มกรอบอัตรากำลังผู้ช่วยเลขาธิการ 1 อัตรา และผู้อำนวยการฝ่าย 1 อัตรา ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2) จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน (Job Description)	ยกร่างคำบรรยายลักษณะงานเสนอฝ่ายงานพิจารณาเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงาน กกพ.	ปัญหาอุปสรรค มีรายละเอียดที่ต้องปรับแก้ไขตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กกพ. ข้อเสนอแนะ อาจจัดประชุมระดมความเห็นหรือสอบถามความถูกต้องจากสายงาน/ฝ่ายงาน
	3) กำหนดพนักงานลงตำแหน่งและระดับ (Job Grade) ตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่	ระดับความสำเร็จของการกำหนดพนักงานลงตำแหน่งและระดับ (Job Grade) ตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง แต่งตั้งพนักงานตามรายชื่อตำแหน่งและระดับใหม่ ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2564 กำหนดพนักงานลงตำแหน่งและระดับตามโครงสร้างตำแหน่งใหม่เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
4.2 งานเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary & Compensation)	1) การดำเนินงานเกี่ยวกับงานเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary & ompensation) ประจำเดือน	ระดับความสำเร็จการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน	ดำเนินการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนประจำเดือนได้ถูกต้องครบถ้วน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2) การจัดทำเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2566	ระดับความสำเร็จของการจัดทำเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2566	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง เกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2565	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	3) การเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปี 2564	ระดับความสำเร็จของการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 และการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปี 2564	ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 2565 และจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปี 2564 เสร็จเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
4.3 งานสวัสดิการพนักงาน (Benefit & Welfare)	1) การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน	ระดับความสำเร็จการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน	ดำเนินการเบิกจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานและลูกจ้างที่มีการขอเบิกจ่ายได้ถูกต้องครบถ้วน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	2) การดำเนินการตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ	ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ	ดำเนินการตามมติคณะกรรมการสวัสดิการครบถ้วน เช่น การต่ออายุกรมธรรม์ (ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ และประกันอุบัติเหตุ) พิจารณาเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
	3) การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	ระดับความสำเร็จมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายชุดตรวจหาแอนติเจนด้วยตนเอง (COVID-19 Antigen Self-Test Kits) พ.ศ. 2565 จำนวน 2 ฉบับ และประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง แนวปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จำนวน 6 ฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	4) กิจกรรมสัมพันธ์ (Emp. Relation)	ระดับความสำเร็จการจัดกิจกรรมสัมพันธ์	จัดกิจกรรมแสดงมุทิตาจิตแก่ผู้ครบเกษียณอายุ	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
4.4 งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี 2565	ระดับความสำเร็จการการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	คณะกรรมการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์สรุปผลการพิจารณาคุณสมบัติผู้มีสิทธิเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน
4.5 งานวินัยและการลงโทษทางวินัย	2) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัย (เมื่อมีเรื่องร้องเรียน)	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานเกี่ยวกับงานวินัยและการลงโทษทางวินัย	สอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2539 พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ รวม 2 ราย ตรวจสอบแล้วไม่เป็นความประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานจึงไม่ต้องรับผิดชอบทางละเมิด	ไม่มีปัญหาอุปสรรค สามารถดำเนินการได้ตามแผน

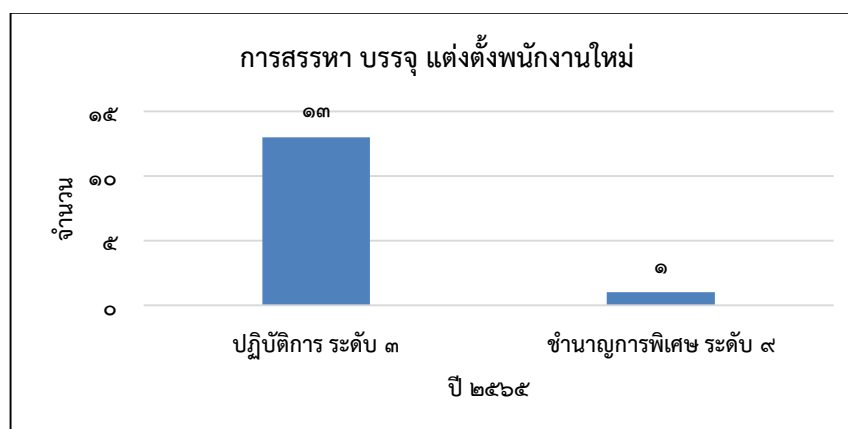
2. สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

สรุปอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 308 คน และลูกจ้าง จำนวน 45 คน รวมทั้งสิ้น 353 คน รายละเอียดดังตารางด้านล่าง และได้มีการดำเนินการต่างๆ ดังนี้

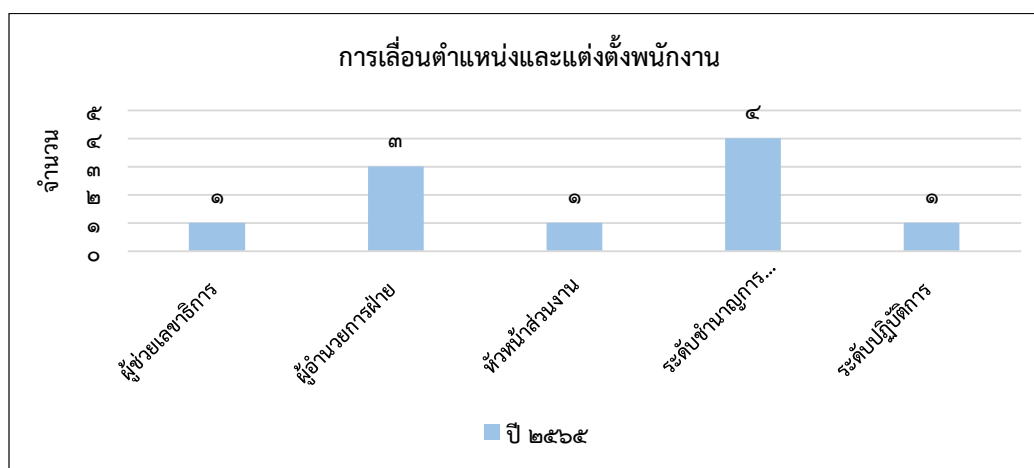
ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
(1) รองเลขาธิการ ระดับ 15	3	(8) ข้าราชการพิเศษ ระดับ 8	8
(2) ผู้ช่วยเลขาธิการ ระดับ 14	7	(9) ปฏิบัติการ ระดับ 7	24
(3) ผู้อำนวยการฝ่าย ระดับ 13	21	(10) ปฏิบัติการ ระดับ 6	66
(4) ผู้อำนวยการฝ่าย ระดับ 12	7	(11) ปฏิบัติการ ระดับ 5	57
(5) หัวหน้าส่วนงาน ระดับ 11	21	(12) ปฏิบัติการ ระดับ 4	24
(6) หัวหน้าส่วนงาน ระดับ 10	6	(13) ปฏิบัติการ ระดับ 3	48
(7) ข้าราชการพิเศษ ระดับ 9	16	(14) ลูกจ้าง	45
รวม	81	รวม	272
รวมทั้งสิ้น 353 คน			

2.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

2.1.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งพนักงานใหม่

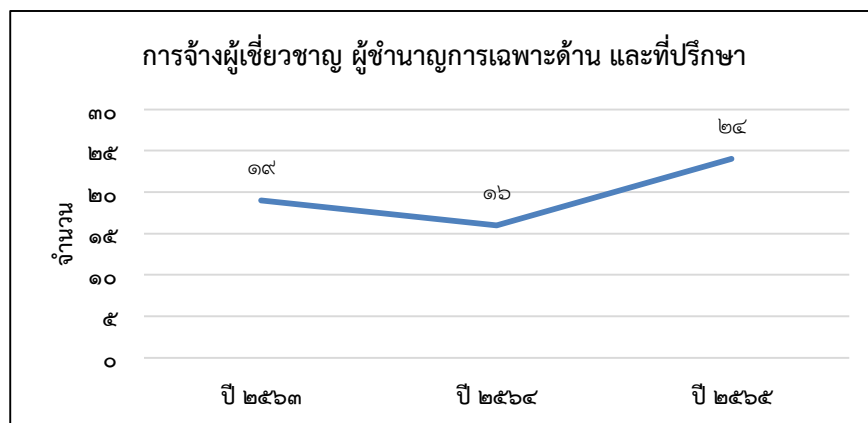


2.1.2 การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน



2.1.3 การกำหนดพนักงานลงตำแหน่งและระดับ (Job Grade) ได้ดำเนินการแต่งตั้งพนักงานตามชื่อตำแหน่งที่ใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ชื่อตำแหน่งที่ใช้ความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนงาน ผู้อำนวยการการฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ และรองเลขาธิการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 302 ราย

2.1.4 การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน และที่ปรึกษา ดำเนินการจ้างในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิศวกรรมพลังงาน ด้านเศรษฐศาสตร์พลังงาน ด้านไฟฟ้าและพลังงานหมุนเวียน ด้านกฎหมาย ด้านการใช้อสังหาริมทรัพย์ และด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้คำปรึกษาและดำเนินงานเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน กกพ. ซึ่งมีจำนวนการจ้าง ดังนี้



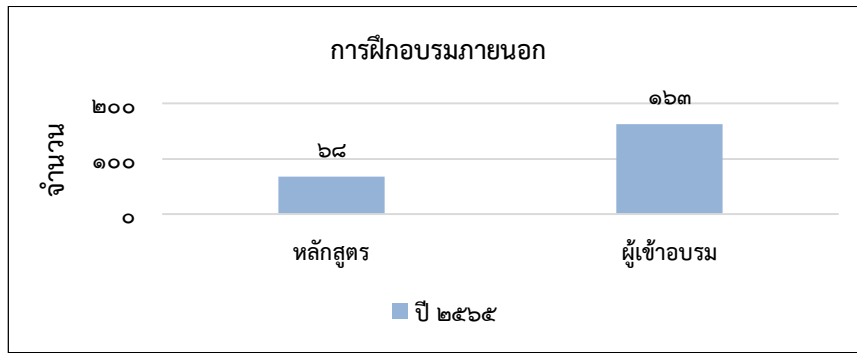
2.2 ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

2.2.1 การจัดฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
1	2565 ความรู้ทั่วไปและความตระหนัก (Introduction and Awareness Training) สำหรับมาตรฐาน ISO 37001:2016 รุ่นที่ 1	59
2	2565 ความรู้ทั่วไปและความตระหนัก (Introduction and Awareness Training) สำหรับมาตรฐาน ISO 37001:2016 รุ่นที่ 2	57
3	2565 ความรู้ทั่วไปและความตระหนัก (Introduction and Awareness Training) สำหรับมาตรฐาน ISO 37001:2016 รุ่นที่ 3	51
4	2565 บทบาทของ ป.ช. และ ป.ป.ท. กับการป้องปรามทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	95
5	2565 การให้ความรู้ความเข้าใจกระบวนการผลิตไฟฟ้าและการรายงานข้อมูล	40
6	2565 ผู้ตรวจสอบความปลอดภัยโรงไฟฟ้าและท่อก๊าซ ONSITE ภายใต้สถานการณ์โควิด (COVID-19) พ.ศ. 2565	100
7	2565 เพิ่มพลังทักษะการสื่อสารเพื่อการเจรจาต่อรอง (ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการคณะกรรมการ)	27
8	2565 การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน (ดำเนินการโดยฝ่ายอำนวยการคณะกรรมการ)	25
9	2565 การศึกษาเรียนรู้งานด้านการกำกับกิจการพลังงานและกิจกรรมสัมพันธ์ของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	74

2.2.2 การฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

(1) การส่งพนักงานไปอบรมภายนอกในประเทศ



(2) การส่งพนักงานไปอบรมภายนอกต่างประเทศ

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
1	2565 49 TH PURC/World Bank International Training Program on Utility Regulation and Strategy	4
2	2565 Energy Pricing Course	5
3	2565 Benchmarking Infrastructure Operations Course	4
4	2565 Introduction to Energy Regulation	4
5	2565 Summer School on Regulation of Energy Utilities	3

2.2.3 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
1	2565 กระบวนการรับซื้อไฟฟ้าและหลักเกณฑ์การเปิดใช้ระบบโครงข่ายไฟฟ้าให้แก่บุคคลที่ 3 (TPA)	81
2	2565 การกำกับดูแลการดำเนินการส่งเสริมการเปิดเสรีในกิจการก๊าซธรรมชาติ	42
3	2565 สารนิพนธ์ผู้ได้รับการศึกษา หัวข้อที่ 1 การศึกษาความเป็นไปได้ในการลดสารไดออกซิน/ฟิวแรน ที่เกิดจากการเผาขยะ พลาสติกที่ปล่อยออกสู่บรรยากาศจากเตาเผาขยะชุมชน หัวข้อที่ 2 “Long-Term Regulation of the Energy Efficiency and Greenhouse Gas Emission for the Small Power Producer Thermal Power Plants”	18

2.2.4 การให้ทุนการศึกษา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ ระดับปริญญาโท จำนวน 4 ราย ได้แก่

1) นางสาวกฤติยา จันทร์น้อย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และวางแผน ปฏิบัติการ ระดับ 6 สังกัดฝ่ายกำกับอัตราค่าบริการพลังงาน หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเงิน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 237,650 บาท

2) นายณัฐดนัย เดชจิระกุล เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ ระดับ 4 สำนักงาน กกพ. ประจำเขต 3 (นครสวรรค์) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 150,000 บาท

3) นายจักรพันธ์ เมณฑกุล วิศวกร ปฏิบัติการ ระดับ 4 สำนักงาน กกพ. ประจำเขต 3 (นครสวรรค์) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 150,000 บาท

4) นางสาวภัสชนกรรัตน์ เนตรคำ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปฏิบัติการ ระดับ 3 ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 3 (นครสวรรค์) หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 150,000 บาท

2.3 การพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส

2.3.1 กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ เลขาธิการ พนักงาน และลูกจ้าง ดังต่อไปนี้ 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของสำนักงาน

2.3.2 การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาองค์กรตามมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001 ได้ดำเนินการ ดังนี้ (1) แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนามาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001 (2) ร่างนโยบายการต่อต้านการรับสินบน (3) ทวนสถานะเบื้องต้นขององค์กร (Gap Audit Report) ตามข้อกำหนดมาตรฐาน ISO 37001 ในระยะที่ 2 ต่อไป และ (4) จัดฝึกอบรมความรู้ทั่วไปและความตระหนัก (Introduction and Awareness Training) สำหรับมาตรฐาน ISO 37001 จำนวน 3 รุ่น





2.3.3 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงาน กกพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลและนำเข้าข้อมูล IIT EIT และ OIT เพื่อประกอบการประเมินลงในระบบ ITAS ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยสำนักงาน กกพ. ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน 96.32 ระดับ AA