

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงาน กกพ. ได้ดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สรุปได้ดังนี้

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
วัตถุประสงค์ที่ 1 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง					
1.1 แผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี มีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน กกพ.	จัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการดำเนินงานตามแผน	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และการดำเนินงานตามแผน	คณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร สำนักงาน กกพ. มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570 และแผนการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เรียบร้อยแล้ว เริ่มดำเนินการ : 16 กันยายน 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 30 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
1.2 ทบทวนสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม นำมาใช้ได้จริง	ปรับปรุงสมรรถนะ ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและปรับปรุงแผนการสืบทอดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนและปรับปรุงสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง	เนื่องจากสมรรถนะ แผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง มีการประกาศใช้เมื่อปลายปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จึงมีนโยบายให้ใช้ประกาศดังกล่าวไปก่อน เริ่มดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 31 ตุลาคม 2565 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี ข้อเสนอแนะ : มีนโยบายให้ใช้ประกาศฯ ฉบับเดิมไปก่อนจึงยังไม่ได้ปรับปรุงในปีงบประมาณนี้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	โครงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2 กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี ข้อเสนอแนะ : มีนโยบายให้ใช้ประกาศฯ ฉบับเดิมไปก่อนจึงยังไม่ได้ปรับปรุงในปีงบประมาณนี้	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
1.3 การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ที่มีความ	จัดทำแนวทางการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation)	มีประกาศรับสมัครยื่นความจำนงขอย้ายฝ่ายงานของพนักงาน เพื่อไปปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายตรวจสอบภายใน จำนวน 3 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
ชัดเจนเป็นธรรมและ เหมาะสม			เริ่มดำเนินการ : 5 เมษายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 28 เมษายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถ ดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		
วัตถุประสงค์ที่ 2 การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดกระบวนการอย่างเป็นมืออาชีพมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง					
2.1 โครงสร้างการบริหารงาน และอัตรากำลัง (Workforce Planning) มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจ	ทบทวนกรอบอัตรากำลัง	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้างการ บริหารงานและทบทวนกรอบ อัตรากำลัง	ปรับปรุงข้อฝ่ายงานของส่วนภูมิภาคเป็น “สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ประจำเขต 1-13” เริ่มดำเนินการ : 16 กันยายน 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 3 พฤษภาคม 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี ข้อเสนอแนะ : ให้สำนักงาน กกพ. ทบทวนการ ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง และนำเสนอ กกพ. พิจารณาอีกครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
2.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มี สมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไป ตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง	พัฒนากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มี สมรรถนะที่สำนักงาน กกพ. ต้องการและเป็นไปตามจำนวน ตำแหน่งที่ว่าง	ร้อยละของการสรรหาบุคลากร ได้ตามแผน $\geq 90\%$ โดย ระยะเวลาเฉลี่ยของการสรรหา และคัดเลือกต่อครั้งภายในเวลา ที่กำหนด ไม่เกิน 90 วัน	สรรหา บรรจุแต่งตั้งพนักงานได้ 21 อัตรา แบ่งเป็นระดับผู้อำนวยการฝ่าย 1 อัตรา ระดับ ชำนาญการพิเศษ 2 อัตรา และระดับปฏิบัติการ 18 อัตรา คิดเป็น 100% ของอัตรากำลังที่ได้รับ อนุมัติให้ดำเนินการสรรหา เริ่มดำเนินการ : 1 พฤศจิกายน 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 16 มีนาคม 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถ ดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	การจัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อน ระดับพนักงาน กรณี Fast track	ระดับความสำเร็จการจัดทำ หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ พนักงาน กรณี Fast track	มีนโยบายให้ดำเนินการในปีถัดไป	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
2.3 มีระบบการบริหารและ พัฒนาบุคลากรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล	ปรับปรุงกระบวนการและระบบ การบริหารบุคลากรด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัลรองรับการทำงาน แบบไฮบริด	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงระบบการบริหารงาน บุคคล	มีการทบทวนระบบการปฏิบัติงานด้วยระบบ ดิจิทัล เห็นควรให้ตั้งงบประมาณสำหรับการ ปรับปรุงระบบดิจิทัลรองรับการทำงานใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เริ่มดำเนินการ : มิถุนายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : เนื่องจากมีภารกิจเร่งด่วนของ สำนักงาน กกพ. จำนวนมากประกอบกับการ บริหารงานบุคลากรมีนโยบายให้นำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น จึงเห็นควร ให้ตั้งงบประมาณสำหรับการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อเสนอแนะ : ตั้งงบประมาณรองรับและหารือ เพื่อรับนโยบายตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	ระบบพัฒนาบุคลากรผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ ระบบ e-learning	ได้ผู้รับจ้างดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เรียบร้อยแล้ว เริ่มดำเนินการ : 21 กุมภาพันธ์ 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 8 มกราคม 2567 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถ ดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3 ล้านบาท	2.21 ล้านบาท
วัตถุประสงค์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลาย (Multi-Skill) เพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจพลังงานใหม่					
3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในการเรียนรู้ จัดการให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ระดับความสำเร็จการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	จัดทำแผนการจัดหลักสูตรอบรมตาม corporate KPI และการอบรมภายนอก ดำเนินการตลอดทั้งปีตามกำหนดการของ ผู้จัดการอบรม เริ่มดำเนินการ : 1 ตุลาคม 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 26 กันยายน 2566	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
			ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		
	โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)	ระดับความสำเร็จการดำเนิน โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan)	จ้างที่ปรึกษาดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล สำหรับพนักงานสำนักงาน กกพ. เรียบร้อยแล้ว เริ่มดำเนินการ : 3 กุมภาพันธ์ 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 19 ธันวาคม 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถ ดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	5 ล้านบาท	3.36 ล้านบาท
	พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Competency Based Individual Development Plan)	ระดับความสำเร็จการพัฒนา บุคลากรตามแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล (Competency Based Individual Development Plan)	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บังคับบัญชา และพนักงานสำนักงาน กกพ. เพื่อทำความเข้าใจระบบสมรรถนะ วิธีการประเมิน และ ประเมินสมรรถนะให้พนักงานระดับ 3-11 รวมถึงนำผลการประเมินไปวิเคราะห์และจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดหัวข้อ การอบรมที่สอดคล้องกับผลการประเมิน ทั้งนี้ ได้ดำเนินการอบรมเพื่อปิด Gap ตามผลการ ประเมินสมรรถนะเรียบร้อยแล้ว 2 หลักสูตร เริ่มดำเนินการ : 3 สิงหาคม 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 22 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถ ดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	โครงการแลกเปลี่ยนพนักงาน ไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	ระดับความสำเร็จการดำเนิน โครงการแลกเปลี่ยนพนักงาน ไปปฏิบัติงานระหว่างองค์กร (Secondment Program)	เสนอหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานไป ปฏิบัติงานแลกเปลี่ยน โดยสำนักงาน กกพ. อนุมัติให้พนักงาน 3 คน ไปปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยน ณ EMA ประเทศสิงคโปร์	0.5 ล้านบาท	0.18 ล้านบาท

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
			เริ่มดำเนินการ : 30 มิถุนายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 9 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : การประสานงานกับหน่วยงานควรมีความใกล้ชิดและนโยบายชัดเจนเพื่อกำหนดกรอบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		
	โครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	สำนักงาน กกพ. ได้ออกระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาในต่างประเทศ พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 8 กันยายน 2566 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเรียบร้อยแล้ว เริ่มดำเนินการ : 19 กรกฎาคม 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 30 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี ข้อเสนอแนะ : เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบเพิ่มมากขึ้น	5 ล้านบาท	ไม่ได้เบิกจ่าย
	โครงการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศกับบุคลากรสำนักงาน กกพ.	ระดับความสำเร็จการดำเนินการให้ทุนการศึกษาต่อในประเทศ	สำนักงาน กกพ. ได้ออกประกาศ เรื่อง รับสมัครขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 26 เมษายน 2566 และได้ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทกับพนักงาน 4 ราย เริ่มดำเนินการ : 7 เมษายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 30 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	2 ล้านบาท	0.65 ล้านบาท
	พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	บุคลากรเป้าหมายได้รับการอบรมและเข้าร่วมโครงการ	ดำเนินการจัดอบรมได้ตามแผน โดยจัดการอบรมภายในให้พนักงาน จำนวน 12 หลักสูตร ส่งพนักงานอบรมภายนอก (ในประเทศ) 48 หลักสูตร	34.63 ล้านบาท	13.39 ล้านบาท

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
		แลกเปลี่ยนบุคลากรได้ ร้อยละ 100 ทุกปี	อบรมภายนอก (ต่างประเทศ) 5 หลักสูตร และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5 ครั้ง เริ่มดำเนินการ : 18 ตุลาคม 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 26 กันยายน 2565 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม		
วัตถุประสงค์ที่ 4 เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส					
4.1 องค์กรมีคะแนนผลประเมิน ITA ร้อยละ 95 (AA) ภายในปี 2568 และพัฒนาองค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001 ในปี 2566	พัฒนาระบบการบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามเกณฑ์ ITA	คะแนนผลประเมิน ITA ในแต่ละปี ไม่น้อยกว่าระดับ AA	เข้าร่วมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และตามประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กกพ. ได้คะแนน 92.61 เริ่มดำเนินการ : 1 มกราคม 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 30 มิถุนายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	1 ล้านบาท	0.99 ล้านบาท
	พัฒนาองค์กรเข้าสู่การรับรองมาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001	พัฒนาองค์กรเข้าสู่มาตรฐานการต่อต้านการรับสินบน ISO 37001 และยื่นรับการรับรอง ISO 37001 ในปี 2566	สำนักงาน กกพ. ได้รับการรับรองระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน ตามมาตรฐาน ISO 37001:2016 เริ่มดำเนินการ : 22 มีนาคม 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 30 กันยายน 2566 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มี ข้อเสนอแนะ : มีข้อสังเกตและโอกาสในการปรับปรุง ได้แก่ (1) ควรพิจารณาทบทวนรายละเอียดเกณฑ์ประเมินด้านการติดสินบน (2) ควรพิจารณาทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงการหลีกเลี่ยงประเด็นด้าน	1 ล้านบาท	0.994 ล้านบาท

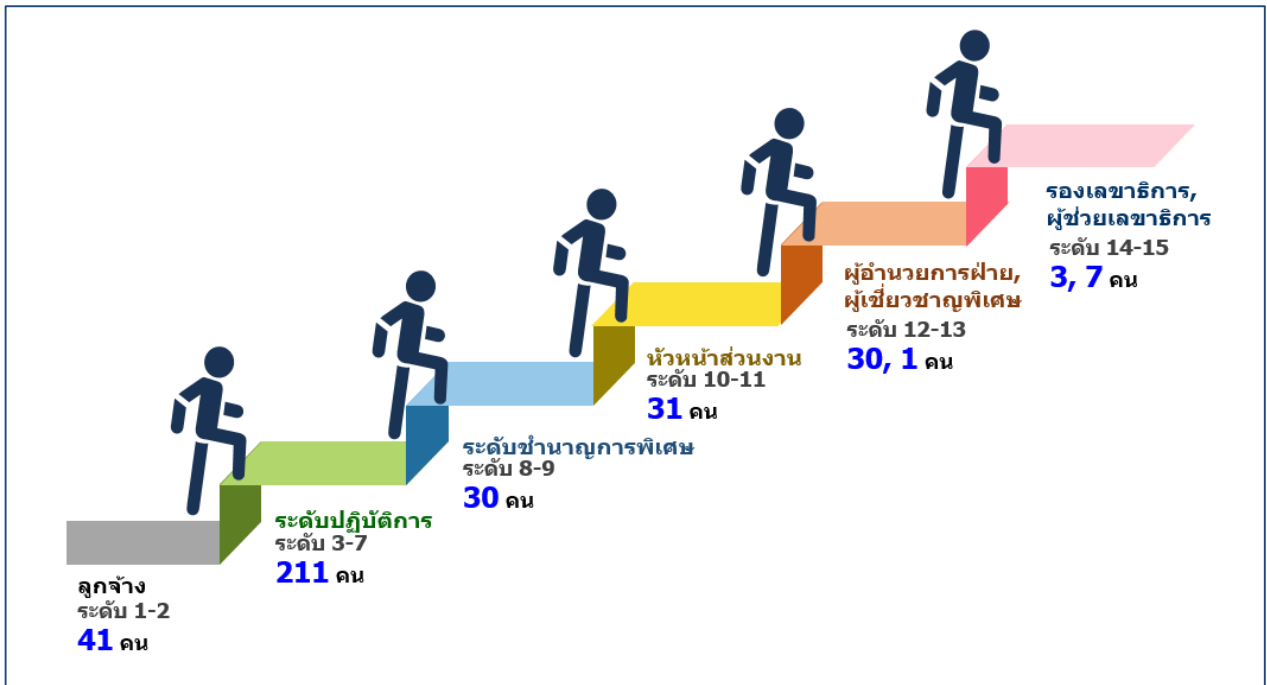
เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
			<p>ความไม่มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) ควรพิจารณา ทบทวนกระบวนการในการซื้อความเสี่ยงด้านการตัดสินใจ และการตีพิมพ์ของความเสี่ยง (4) ควรดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ (Due diligence) ให้ครอบคลุมคณะผู้กำกับดูแลการต่อต้านการตัดสินใจ และการ (5) ควรพิจารณาทบทวน PM-ABCF-03 “การตรวจสอบสถานะ (Due Diligence) และการจัดการกับความไม่เพียงพอของมาตรการควบคุม” ให้มีการระบุตำแหน่งงานที่ต้องทำ Due Diligence สำหรับพนักงานเดิมที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว</p>		
4.2 บุคลากรมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส	ระดับความสำเร็จการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส 2 เรื่อง	<p>จัดอบรมภายในหลักสูตรด้านกฎหมาย “การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่” วันที่ 3 มีนาคม 2566 และจัดการสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ บทบาทของ ป.ป.ท. กับการป้องกันการทุจริต และศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ และสำนักงาน ป.ป.ช. วันที่ 24 -25 สิงหาคม 2566</p> <p>เริ่มดำเนินการ : 15 กุมภาพันธ์ 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 25 สิงหาคม 2566</p> <p>ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน</p> <p>ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p>	0.143 ล้านบาท	0.126 ล้านบาท

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
วัตถุประสงค์ที่ 5 การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรคุณภาพที่มีความสุข					
5.1 บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-Life and Work-Life balance) อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข	โครงการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากร (Engagement)	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าร้อยละ 80	ระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อสำนักงาน กกพ. โดยภาพรวมร้อยละ 80.40 โดยมีองค์ประกอบ 4 รายการ ที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Confidence) ร้อยละ 80.60 การนึกถึงองค์กรในทางที่ดี (Positive) ร้อยละ 82.20 การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Membership) ร้อยละ 77.20 การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Achieve) ร้อยละ 82.40 เริ่มดำเนินการ : 29 กันยายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 27 มกราคม 2567 ปัญหาอุปสรรค : ไม่มีปัญหา สามารถดำเนินการได้ตามแผน ข้อเสนอแนะ : ควรเสริมสร้างคุณค่าเชิงนามธรรมโดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ กำหนดวิถีการทำงานของพนักงานในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน สื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงควรให้คำยกย่องชมเชยพนักงานภายใต้การดูแลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างสามารถจัดการชีวิตและงานให้สมดุล	1 ล้านบาท	0.690 ล้านบาท

เป้าหมาย	แผนงาน/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ จัดสรร	งบประมาณ ที่ใช้
	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพัน โดยมีแผนการดำเนินงานดังนี้ (1) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (2) การปรับปรุงพัฒนา เกี่ยวกับค่าตอบแทนและระบบสวัสดิการ (3) เสริมสร้างความผาสุกและความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร เริ่มดำเนินการ : 29 กันยายน 2566 สิ้นสุดการดำเนินการ : 27 มกราคม 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ
	การดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความผูกพันประจำปี	ระดับความสำเร็จการในการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน ประจำปี	จัดทำเครื่องแบบปฏิบัติการ เครื่องหมายเสื้อตรวจการณ์ ต่ออายุประกันชีวิตและอุบัติเหตุ/ประกันสุขภาพ จัดหายาและอุปกรณ์ปฐมพยาบาล และสวัสดิการอื่นๆ ให้พนักงาน ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อเนื่องจากปี 2565 เริ่มดำเนินการ : 19 กันยายน 2565 สิ้นสุดการดำเนินการ : 23 สิงหาคม 2566 ปัญหาอุปสรรค : การหาผู้รับจ้างจัดทำเครื่องแบบปฏิบัติการตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างฯ โดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป มีผู้ยื่นข้อเสนอที่ไม่เป็นไปตามคุณลักษณะเฉพาะที่กำหนด จึงต้องดำเนินการโดยวิธีคัดเลือก ทำให้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานมากกว่าที่ประมาณการไว้ ข้อเสนอแนะ : ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	12.46 ล้านบาท	11.55 ล้านบาท

สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

สรุปอัตรากำลังพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน 2566 ประกอบด้วย พนักงาน จำนวน 313 คน และ ลูกจ้าง จำนวน 41 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน รายละเอียดดังตารางด้านล่าง และได้มีการดำเนินการต่างๆ ดังนี้



1.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

1.1.1 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งพนักงานใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน กกพ. ดำเนินการสรรหาพนักงานมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 21 อัตรา แบ่งเป็น ระดับผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 1 อัตรา ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 อัตรา และระดับปฏิบัติการ จำนวน 18 อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ฝ่าย	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
1	ฝ่ายกำกับอัตราค่าบริการพลังงาน	ระดับชำนาญการพิเศษ	1
		ระดับปฏิบัติการ	1
2	ฝ่ายกำกับบริหารจัดการและการควบคุมระบบก๊าซธรรมชาติ	ระดับผู้อำนวยการฝ่าย	1
		ระดับปฏิบัติการ	2
3	ฝ่ายอนุญาตการประกอบกิจการพลังงาน	ระดับปฏิบัติการ	5
4	ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและตรวจสอบกิจการพลังงาน	ระดับปฏิบัติการ	1
5	ฝ่ายกองทุนพัฒนาไฟฟ้า	ระดับชำนาญการพิเศษ	1
6	ฝ่ายกฎหมาย	ระดับปฏิบัติการ	1
7	ฝ่ายจัดการที่ดินและทรัพย์สิน	ระดับปฏิบัติการ	1
8	ฝ่ายยุทธศาสตร์และสื่อสารองค์กร	ระดับปฏิบัติการ	1
9	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ระดับปฏิบัติการ	1
10	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	ระดับปฏิบัติการ	4
11	สำนักงาน กกพ. ประจำเขต 4 (ขอนแก่น)	ระดับปฏิบัติการ	1
รวมทั้งสิ้น			21

1.1.2 การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน

(1) สำนักงาน กกพ. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนระดับพนักงาน ประจำปี 2566 ตามคำสั่งสำนักงาน กกพ. ที่ 2/2566 ลงวันที่ 4 มกราคม 2566 โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (1) รองเลขาธิการสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร | ประธาน |
| (2) รองเลขาธิการสายบริหารกองทุนพัฒนาไฟฟ้าและภูมิภาค | กรรมการ |
| (3) ผู้ช่วยเลขาธิการด้านบริหารงานองค์กร | กรรมการ |
| (4) ผู้ช่วยเลขาธิการด้านตรวจสอบกิจการพลังงาน | กรรมการ |
| (5) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ | กรรมการและเลขานุการ |
| (6) นางสาวเพ็ญพรรณ วรรณรัชช์ เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

(2) สำนักงาน กกพ. เห็นชอบรายชื่อพนักงานเพื่อเลื่อนระดับอัตโนมัติ จำนวน 68 ราย โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2566 เป็นต้นไป การเลื่อนระดับไม่อัตโนมัติ จำนวน 8 ราย และการเลื่อนระดับเนื่องจากการแต่งตั้ง จำนวน 6 ราย โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป

1.1.3 การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน และที่ปรึกษา ดำเนินการจ้างในด้านต่างๆ ดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะด้านตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยการจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน พ.ศ. 2553 จำนวน 22 ราย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน กกพ.

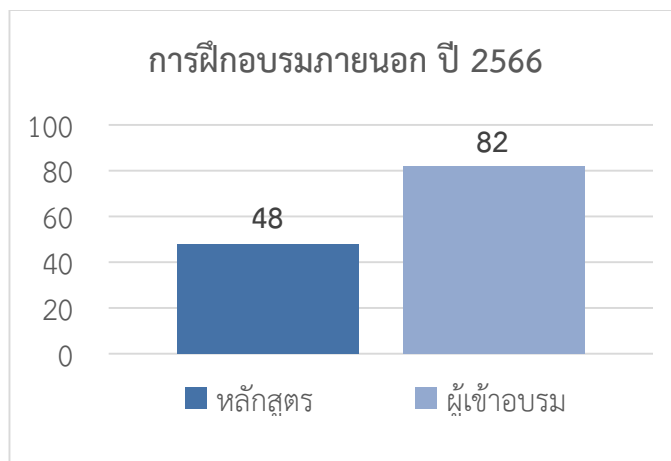
1.2 ข้อมูลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

1.2.1 การจัดฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	วันที่จัดอบรม	จำนวนผู้อบรม (คน)
	หลักสูตรพื้นฐาน		
1	การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐและการบริหารสัญญา	29-30 มีนาคม 2566	60
2	การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	15-16 พฤษภาคม 2566	58
3	เทคนิคการนำเสนอในที่ประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ	20 มิถุนายน 2566	55
4	การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับหัวหน้างาน (HR For Non-HR Managers)	10 เมษายน 2566	54
	หลักสูตรเชิงเทคนิค		
5	Cyber Security for Smart User	13-14 กรกฎาคม 2566	39
6	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	3 มีนาคม 2566	95
7	แผนพัฒนากำลังผลิตไฟฟ้าของประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนผ่านการใช้พลังงานไปสู่รูปแบบใหม่	30 มิถุนายน 2566	66
8	Understand Natural Gas	10 กุมภาพันธ์ 2566	57
9	Understand Natural Gas Pipeline Network	17 กุมภาพันธ์ 2566	67
10	ศึกษาดูงาน LNG Terminal ปตท. จังหวัดระยอง	3 เมษายน 2566	35
	หลักสูตรเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับรูปแบบธุรกิจใหม่		
11	Regulatory Arrangements for Energy Market Transition	13-14, 17-18 และ 20 กรกฎาคม 2566	39
12	Energy Transition and Global Trend	25-26 กันยายน 2566	55

1.2.2 การฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

(1) การส่งพนักงานไปอบรมภายนอก (ในประเทศ)



(2) การส่งพนักงานไปอบรมหรือประชุมวิชาการภายนอก (ต่างประเทศ)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	วันที่อบรม	จำนวนผู้อบรม (คน)
1	Tailor-made capacity building programs	28 พฤศจิกายน – 2 ธันวาคม 2565	8
2	2 nd Tailor-made capacity building programs (หลักสูตรต่อเนื่อง)	24 มีนาคม – 2 เมษายน 2566	9
5	Singapore-IEA Regional Training Programme on Seizing Opportunities with Regional Power Grids	30 – 31 พฤษภาคม 2566	2
4	International Conference & Exhibition on Liquefied Natural Gas ครั้งที่ 20 (LNG 2023)	10 – 13 กรกฎาคม 2566	5
5	แลกเปลี่ยนระหว่างองค์กร (Secondment) ณ Energy Market Authority (EMA) ประเทศสิงคโปร์	4 – 8 กันยายน 2566	3

1.2.3 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	วันที่จัดกิจกรรม	จำนวนผู้อบรม (คน)
1	หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการจัดการพลังงาน กระบวนการตรวจติดตามและประเมินการจัดการพลังงาน	25 พฤษภาคม 2566	53
2	งานวิทยานิพนธ์ผู้สำเร็จการศึกษาผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจากสำนักงาน กกพ. หัวข้อที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการใช้ Social Media ในการสื่อสารภายในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน กกพ. หัวข้อที่ 2 การพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า (ในฐานะทุนหมุนเวียน) หัวข้อที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า	22 มิถุนายน 2566	52
3	เทคโนโลยีการชาร์จประจุไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ไฟฟ้า EV Charging	18 สิงหาคม 2566	64
4	การใช้อสังหาริมทรัพย์ตาม พ.ร.บ. การประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550	5 กันยายน 2566	70
5	นวัตกรรมสู่เป้าหมาย Carbon Neutrality และ Net Zero Emissions	14 กันยายน 2566	42

1.3 การพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส

1.3.1 เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566 สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) รมอบใบรับรองระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบนตามมาตรฐาน ISO 37001:2016 โดยได้รับเกียรติจาก นายธีรกุล บุญยงค์ ผู้อำนวยการฝ่ายทวนสอบด้านความยั่งยืน สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ อุตสาหกรรมพัฒนามูลนิธิ มอบใบรับรองระบบการจัดการต่อต้านการติดสินบน ตามมาตรฐาน ISO 37001:2016 ให้แก่ นายคมกฤช ตันตระวาณิชย์ เลขาธิการสำนักงาน กกพ. พร้อมได้รับเกียรติจากสภักดิ์ชัชฌายาน กรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) และผู้บริหารสำนักงาน กกพ. การได้ใบรับรองในครั้งนี้ นับเป็นความสำเร็จครั้งสำคัญและเป็นความภาคภูมิใจของสำนักงาน กกพ. ที่ได้รับเป็นหน่วยงานแรกของภาครัฐที่ผ่านการประเมิน ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการติดสินบนตามมาตรฐาน ISO 37001:2016 เพื่อเป้าหมายไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการต่อต้านการติดสินบน ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม ปลอดจากการทุจริต และประพฤติมิชอบทั้งทางตรงและทางอ้อม จนสามารถนำไปสู่การลดจำนวนปัญหาการติดสินบน และการทุจริตลงได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีของ กกพ. และสำนักงาน กกพ. โดยมีกำหนดระยะเวลาการให้การรับรองต่อเนื่องตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2569



1.3.2 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของสำนักงาน กกพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการจัดเตรียมข้อมูลและนำเข้าข้อมูล IIT EIT และ OIT เพื่อประกอบการประเมินลงในระบบ ITAS ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยสำนักงาน กกพ. ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน 92.61