

## ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่สำนักงาน กกพ. ได้กำหนดไว้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1 วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.

#### 1.1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

สำนักงาน กกพ. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เรียบร้อยแล้ว เพื่อใช้เป็นแผนในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.2 โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.

#### 1.1.2 การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน กกพ.

ปัจจุบัน สำนักงาน กกพ. มีกรอบอัตรากำลังพนักงาน จำนวน 326 อัตรา และกรอบอัตรากำลังพนักงานช่วยอำนวยความสะดวก/พนักงานบริการ (ลูกจ้าง) จำนวน 56 อัตรา กรณีพนักงานช่วยอำนวยความสะดวก/พนักงานบริการ ลาออกหรือเกษียณอายุ ให้ยุบเลิกอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานช่วยอำนวยความสะดวก/พนักงานบริการ (ตามมติคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ครั้งที่ 48/2563 (ครั้งที่ 691) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2563) โดยมีรายละเอียดข้อมูลด้านบุคลากร ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564 ดังนี้

(1) สรุปกรอบอัตรากำลัง

ลำดับ	ฝ่ายงาน	(1) กรอบอัตราแยกตามตำแหน่ง ตามมติ กคพ. ครั้งที่ 48/2563 (ครั้งที่ 691) เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2563						(2) อัตราที่บรรจุปัจจุบัน					
		ผู้บริหารระดับสูง/ผอ.ฝ่าย/ผู้ช่วยฯ	ผอ.ส่วน/ผู้อำนวยการพิเศษ	เจ้าหน้าที่บริหาร/เจ้าหน้าที่ทั่วไป	รวมพนักงาน	พว.ช่วยอำนาจการ/พว.ง.บริหาร	รวมทั้งหมด	ผู้บริหารระดับสูง/ผอ.ฝ่าย/ผู้ช่วยฯ	ผอ.ส่วน/ผู้อำนวยการพิเศษ	เจ้าหน้าที่บริหาร/เจ้าหน้าที่ทั่วไป	รวมพนักงาน	พว.ช่วยอำนาจการ/พว.ง.บริหาร	รวมทั้งหมด
1	รองเลขาธิการ	3	-	-	3	-	3	3	-	-	3	-	3
2	ผู้ช่วยเลขาธิการ	4	-	-	4	-	4	4	-	-	4	-	4
3	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	1	-	-	1	-	1	1	-	-	1	-	1
4	ฝ่ายแผนและจัดหาพลังงาน	1	4	8	13	2	15	1	3	8	12	2	14
5	ฝ่ายอัตราค่าบริการพลังงาน	1	4	10	15	-	15	1	4	8	13	-	13
6	ฝ่ายวิศวกรรมและส่งเสริมการแข่งขัน	1	4	11	16	2	18	1	4	5	10	1	11
7	ฝ่ายอนุญาตกิจการพลังงาน	1	4	13	18	3	21	1	2	11	14	3	17
8	ฝ่ายตรวจสอบกิจการพลังงาน	1	4	6	11	2	13	1	4	6	11	2	13
9	ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า	1	4	9	14	3	17	1	3	7	11	3	14
10	ฝ่ายบริหารจัดการและติดตามประเมินผลกองทุนพัฒนา	1	3	14	18	1	19	1	3	13	17	1	18
11	ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและคุ้มครองสิทธิประโยชน์	1	2	4	7	-	7	1	1	4	6	-	6
12	ฝ่ายกฎหมายและอุทธรณ์	1	2	8	11	1	12	1	1	6	8	-	8
13	ฝ่ายบังคับใช้กฎหมายและคดี	1	1	5	7	2	9	1	1	5	7	2	9
14	ฝ่ายจัดการที่ดินและทรัพย์สิน	1	3	10	14	4	18	1	3	9	13	4	17
15	ฝ่ายยุทธศาสตร์และสื่อสารองค์กร	1	3	8	12	2	14	1	2	6	9	1	10
16	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1	5	7	2	9	1	1	4	6	2	8
17	ฝ่ายการเงินและบริหารงานทั่วไป	1	4	9	14	13	27	1	2	9	12	12	24
18	ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	2	5	8	2	10	1	1	5	7	2	9
19	ฝ่ายอำนวยความสะดวกกรรมการ	1	2	21	24	4	28	1	1	19	21	4	25
20	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	1	3	6	10	1	11	1	3	3	7	1	8
21	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 1 (เชียงใหม่)	1	1	5	7	-	7	1	1	5	7	-	7
22	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 2 (พิษณุโลก)	1	1	4	6	-	6	1	1	4	6	-	6
23	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 3 (นครสวรรค์)	1	1	4	6	-	6	1	1	3	5	-	5
24	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 4 (ขอนแก่น)	1	1	4	6	2	8	1	1	3	5	2	7
25	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 5 (อุบลราชธานี)	1	1	4	6	1	7	1	1	3	5	1	6
26	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 6 (นครราชสีมา)	1	1	5	7	2	9	1	1	5	7	2	9
27	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 7 (สระบุรี)	1	1	10	12	2	14	1	1	10	12	2	14
28	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 8 (ชลบุรี)	1	1	8	10	1	11	1	1	8	10	1	11
29	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 9 (กาญจนบุรี)	1	1	5	7	2	9	1	-	5	6	2	8
30	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 10 (ราชบุรี)	1	1	5	7	1	8	1	1	5	7	1	8
31	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 11 (สุราษฎร์ธานี)	1	1	5	7	-	7	1	1	4	6	-	6
32	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 12 (สงขลา)	1	1	5	7	-	7	1	1	5	7	-	7
33	ฝ่ายสำนักงาน กคพ. ประจำเขต 13 (กรุงเทพมหานคร)	1	1	5	7	1	8	1	1	5	7	1	8
34	ส่วนอำนวยความสะดวกสำนักงานเขต	-	1	3	4	-	4	-	1	3	4	-	4
รวมเฉพาะส่วนกลาง		25	50	152	227	44	271	25	39	128	192	40	232
รวมเฉพาะฝ่ายสำนักงาน สข. 1-13		13	14	72	99	12	111	13	13	68	94	12	106
รวมทั้งหมด		38	64	224	326	56	382	38	52	196	286	52	338

(2) สรุปอัตราว่างของแต่ละฝ่ายงาน (เฉพาะฝ่ายงานที่มีอัตราว่าง)

ลำดับ	ฝ่ายงาน	อัตราว่าง				
		ผู้ชำนาญการพิเศษ	เจ้าหน้าที่ทั่วไป	รวมพนักงาน	พจน.ช่วยอำนวยความสะดวก	รวม
1	ฝ่ายแผนและจัดหาพลังงาน	1	-	1	-	1
2	ฝ่ายอัตราค่าบริการพลังงาน	-	2	2	-	2
3	ฝ่ายวิศวกรรมและส่งเสริมการแข่งขัน	-	6	6	-	6
4	ฝ่ายอนุญาตกิจการพลังงาน	2	2	4	-	4
5	ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า	1	2	3	-	3
6	ฝ่ายบริหารจัดการและติดตามประเมินผล กฟ.	-	1	1	-	1
7	ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและคุ้มครองสิทธิประโยชน์	1	-	1	-	1
8	ฝ่ายกฎหมายและอุทธรณ์	1	2	3	1	4
9	ฝ่ายจัดการที่ดินและทรัพย์สิน	-	1	1	-	1
10	ฝ่ายยุทธศาสตร์และสื่อสารองค์กร	1	2	3	1	4
11	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	1	1	-	1
12	ฝ่ายการเงินและบริหารงานทั่วไป	2	-	2	-	2
13	ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	1	-	1	-	1
14	ฝ่ายอำนวยความสะดวกกรรมการ	1	2	3	-	3
15	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	-	3	3	-	3
16	ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 3 (นครสวรรค์)	-	1	1	-	1
17	ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 4 (ขอนแก่น)	-	1	1	-	1
18	ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 5 (อุบลราชธานี)	-	1	1	-	1
19	ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 9 (กาญจนบุรี)	1	-	1	-	1
20	ฝ่ายสำนักงาน กกพ. ประจำเขต 11 (สุราษฎร์ธานี)	-	1	1	-	1
รวมเฉพาะส่วนกลาง		11	24	35	2	37
รวมเฉพาะฝ่ายสำนักงาน สข. 1-13		1	4	5	-	5
รวมทั้งหมด		12	28	40	2	42

ปัจจุบันฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงาน กกพ. อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดกรอบอัตรากำลังของฝ่ายงาน เพื่อเสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบการปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ. และกำหนดกรอบอัตรากำลังของฝ่าย เพื่อเสนอให้ กกพ. ให้ความเห็นชอบต่อไป

### 1.1.3 การปรับปรุงชื่อตำแหน่งงานและการกำหนดระดับชั้นงาน

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงาน กกพ. ได้ศึกษาแนวทางและจัดทำร่างชื่อตำแหน่งงาน ร่างการกำหนดระดับชั้นงาน และร่างโครงสร้างเงินเงินเดือน โดยมีการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือนปัจจุบันร่วมด้วย ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือนใหม่

## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

### 1.1.4 การประเมินสมรรถนะและศักยภาพบุคลากร

ตามพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ให้การบริหารจัดการระบบพลังงานของประเทศ มีความมั่นคง เชื่อถือได้ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การกำกับกิจการพลังงานตามกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรองรับนโยบายด้านพลังงาน แผนปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Disruptive Technology) ซึ่งจะส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจพลังงานในอนาคต ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กกพ. ได้เห็นชอบให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานสำนักงาน กกพ. ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเตรียมการประเมินสมรรถนะและขีดความสามารถผู้บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต โดยปัจจุบันได้ศึกษาและออกแบบการประเมินศักยภาพของผู้บริหารเรียบร้อยแล้ว และจะดำเนินการประเมินศักยภาพผู้บริหารที่ได้รับคัดเลือกต่อไป

นอกจากนี้ ปัจจุบันสำนักงาน กกพ. อยู่ระหว่างการกำหนดแนวทางสรรหาคนดีคนเก่ง (Talent and Successor) เพื่อเข้าสู่การประเมินสมรรถนะและจัดทำแนวทางการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งร่วมด้วย

## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.4 รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร

### 1.1.5 การจัดทำแนวทางการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ตามโครงสร้างการบริหารงานสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2562 ได้กำหนดภารกิจของหน่วยงาน และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่างๆ ของสำนักงาน กกพ. รวมทั้งในอีก 3 ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566) จะมีผู้ครบเกษียณอายุในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยเลขาธิการ และรองเลขาธิการ รวมจำนวน 8 ราย สำนักงาน กกพ. จึงมีแผนในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยปัจจุบันสำนักงาน กกพ. ได้ดำเนินการศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง และได้กำหนดตำแหน่งงานที่จำเป็นสำหรับการสืบทอดตำแหน่งของสำนักงาน กกพ. เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างร่างแนวทางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งสำคัญที่จะสืบทอดตำแหน่งต่อไป

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### 2.1.1 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน

คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ในการประชุมครั้งที่ 6/2564 (ครั้งที่ 715) เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 ได้มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน กกพ. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงาน และจ้างเป็นลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. และสำนักงาน กกพ. ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและจ้างเป็นลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นแนวทาง ในการสรรหา

## พนักงานในอัตราที่ว่าง สรุปลงได้ดังนี้

### หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและจ้างเป็นลูกจ้างของสำนักงาน กกพ.

#### ขั้นตอนการคัดเลือก

- 1 ประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป ปีละ 1 ครั้ง หรือกรณีมีตำแหน่งงานว่างก็ได้
- 2 ผู้สมัครต้องแสดงเอกสารหลักฐานรวมทั้งผลคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ
- 3 สำนักงาน กกพ. ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น โดยพิจารณาจากเอกสารการสมัครงาน
- 4 สำนักงาน กกพ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการทดสอบ พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่สำหรับการทดสอบ
- 5 การคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานและลูกจ้าง ให้ใช้วิธีการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน (Technical Skills) และการสัมภาษณ์
- 6 ผู้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปต้องมีผลคะแนนการสอบรวมกัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จึงจะมีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์
- 7 สำนักงาน กกพ. คัดเลือกผู้ผ่านการทดสอบที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของแต่ละฝ่ายงาน โดยพิจารณาจากใบสมัคร คุณสมบัติ คะแนนภาษาอังกฤษ และเอกสารอื่นๆ ที่ประกอบการสมัครงาน เพื่อบันทึกหมายสัมภาษณ์
- 8 สำนักงาน กกพ. พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านการสัมภาษณ์ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของฝ่ายงานให้เข้าทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง
- 9 สำนักงาน กกพ. จะแจ้งผู้ผ่านการสัมภาษณ์เพื่อกำหนด วัน เวลา และสถานที่รายงานตัวเพื่อรับทราบเงื่อนไขการจ้าง

### วิธีการคัดเลือก

- 1 เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก ประกอบด้วย  
1) รองเลขาธิการหรือผู้ช่วยเลขาธิการหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า  
2) ผู้อำนวยการฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง  
3) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 2 คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพิจารณาประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลผู้สมัครงานที่สำนักงาน กกพ. กำหนด โดยมีคะแนนเต็มรวม 100 คะแนน ประกอบด้วย (1) การศึกษา (2) ประสบการณ์การทำงาน (3) ศักยภาพ และ (4) ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน (Technical Skills)  
ทั้งนี้ บุคคลผู้ผ่านการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นพนักงานและจ้างเป็นลูกจ้างสำนักงาน กกพ. จะต้องได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

### 2.1.2 การปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาและทบทวนเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป และปรับปรุง (ร่าง) เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจากสำนักงาน กกพ. เพื่อมีผลบังคับใช้ต่อไป

### 2.1.3 การปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาและกำหนดประเด็นระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ล้ำสมัยและไม่สอดคล้องกับนโยบาย ศึกษาแนวทางการปรับปรุงระเบียบและยกยกร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างพิจารณาความครบถ้วนถูกต้องขอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และยกยกร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งขอความเห็นชอบจากสำนักงาน กกพ. เพื่อเสนอ กกพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

### 2.1.4 การปรับปรุงประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาและทบทวนเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปี โดยได้ปรับปรุงและยกยกร่างประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจากสำนักงาน กกพ. เพื่อเสนอ กกพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อมีผลบังคับใช้ต่อไป

### 2.1.5 การปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาและทบทวนหลักเกณฑ์วิธีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี โดยได้ปรับปรุงและยกยกร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจากสำนักงาน กกพ. เพื่อเสนอ กกพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อมีผลบังคับใช้ต่อไป

### 2.1.6 การปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พัก

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาและทบทวนเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าเช่าที่พักอาศัย โดยได้ปรับปรุงและยกร่าง ระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการเช่าที่พักเรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่างขอความเห็นชอบจากสำนักงาน กกพ. เพื่อเสนอ กกพ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อมีผลบังคับใช้ต่อไป

## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### 2.2.1 การรับสมัครบุคคลเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็นพนักงานผ่านระบบ Recruit Online

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดพื้นฐานระบบ Recruit Online และจัดทำคู่มือการสมัครงานออนไลน์

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ (มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล )

## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 3.1 มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน

### 3.1.1 การจัดทำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ศึกษาแนวทางการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีการจัดอบรม เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2564 เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างเส้นทางสายอาชีพให้กับบุคลากรในฝ่ายงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสนอการแบ่งกลุ่มงานของสำนักงาน เพื่อนำไปออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานได้ต่อไป

ปัจจุบันอยู่ระหว่างการแบ่งกลุ่มงานของสำนักงานเพื่อจัดทำร่างเส้นทางและแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำไปรับฟังความเห็นจากฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมนำเสนอสำนักงาน กกพ. และ กกพ. ให้ความเห็นชอบต่อไป



## เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

### 4.1.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน กกพ.

สำนักงาน กกพ. ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นปีที่ 3 โดยอยู่ระหว่างการจัดทำข้อมูลเพื่อเปิดเผยต่อสาธารณะตามข้อกำหนดของสำนักงาน ป.ป.ช. ควบคู่ไปกับสร้างความรู้ความเข้าใจและประชาสัมพันธ์การเข้าถึงข้อมูลด้านต่างๆ ของสำนักงานให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ โดยมีเป้าหมายคือได้รับผลการประเมินมากกว่าหรือเท่ากับ 92.29 คะแนน

ทั้งนี้ สำนักงาน กกพ. ได้มีคำสั่งที่ 17/2564 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงาน กกพ. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงาน กกพ. มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย เป็นกรอบในการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์อันดีและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงาน กกพ. โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

#### องค์ประกอบ

- |  |                   |
|--|-------------------|
| 1) รองเลขาธิการสำนักงาน กกพ.<br>สายงานกฎหมายและบริหารงานองค์กร             | ประธานคณะทำงาน    |
| 2) ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน กกพ.<br>สายงานกฎหมายและบริหารงานองค์กร         | รองประธานคณะทำงาน |
| 3) ผู้อำนวยการฝ่ายอนุญาตกิจการพลังงานหรือผู้แทน                            | คณะทำงาน          |
| 4) ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบกิจการพลังงานหรือผู้แทน                           | คณะทำงาน          |
| 5) ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าหรือผู้แทน            | คณะทำงาน          |
| 6) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารจัดการและติดตามประเมินผลกองทุนพัฒนาไฟฟ้าหรือผู้แทน | คณะทำงาน          |
| 7) ผู้อำนวยการฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมและคุ้มครองสิทธิประโยชน์หรือผู้แทน  | คณะทำงาน          |
| 8) ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และสื่อสารองค์กรหรือผู้แทน                     | คณะทำงาน          |
| 9) ผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศหรือผู้แทน                              | คณะทำงาน          |
| 10) ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและบริหารงานทั่วไปหรือผู้แทน                     | คณะทำงาน          |
| 11) ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในหรือผู้แทน                                  | คณะทำงาน          |

12) ผู้แทนส่วนอำนวยการสำนักงานเขต

คณะทำงาน

13) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะทำงานและเลขานุการ

#### อำนาจหน้าที่

- 1) จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงาน กกพ. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้สำนักงาน กกพ. เป็นองค์กรคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงาน
- 2) เตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวม คัดเลือกข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดทำข้อมูลของหน่วยงานให้เป็นปัจจุบัน เพื่อเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบตามแนวทางและเครื่องมือการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด
- 3) เป็นผู้แทนในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก
- 4) ติดตามการเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามแผนงานแนวทางการดำเนินงาน และวิธีการที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด รวมทั้งกำกับ ติดตาม ผลักดันการดำเนินงานของฝ่ายงานปฏิบัติตามภารกิจของตนให้สอดคล้องตามแนวทางและเกณฑ์ประเมิน
- 5) ดำเนินการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 6) ดำเนินการอื่นใดตามที่เลขาธิการมอบหมายเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน

#### **4.1.2 การจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของสำนักงาน กกพ. และพนักงานของสำนักงาน กกพ.**

สำนักงาน กกพ. ได้ร่างระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พ.ศ. .... เสนอคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้นำร่างระเบียบดังกล่าวไปรับฟังความเห็นจากพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ 25 มกราคม – 7 กุมภาพันธ์ 2564 ที่ผ่านมา ทั้งนี้ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมพิจารณาการจัดทำร่างประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 9 หน่วยงาน เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2564 และเห็นชอบให้สำนักงาน กกพ. ดำเนินการตามความเห็นที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำระเบียบ กกพ. ดังกล่าวประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป



สวัสดีวันศุกร์  
 การประชุมคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)  
 ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันศุกร์ที่ 9 เมษายน 2564

เมื่อวันจันทร์ที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. นายวิชาญ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ โดยมีนางชุตติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติหน้าที่กรรมการและเลขานุการการประชุม ณ ห้องประชุม ๓๐๑ ตึกบัญชาการ ทำเนียบรัฐบาล และผ่านทางระบบ Video Conference โดยที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำ ร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน ๙ ประเภท/หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) ข้าราชการพลเรือน
- ๒) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- ๔) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)
- ๕) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
- ๖) แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
- ๗) ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- ๘) สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน
- ๙) สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และ
- ๑๐) องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (ส.ส.ท.)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

**รู้หรือไม่ว่า ?** ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้ผ่านการพิจารณาจาก ก.ม.จ. แล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งจะมีผลใช้บังคับ นับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ขอบคุณภาพและข่าวจากศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

**4.1.3 ออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เสีย หรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 11(9)**

สำนักงาน กกพ. อยู่ระหว่างดำเนินการออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 11 (9) แห่งพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร**  
(มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

**เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 5.1 การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**

**5.1 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร**

สำนักงาน กกพ. ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพัน เพื่อเสริมสร้างพนักงานให้เกิดความผูกพันกับสำนักงาน กกพ. โดยได้ศึกษาและวิเคราะห์ผลคะแนนความผูกพันของสำนักงาน กกพ. ที่ผ่านมา เพื่อนำมาประกอบการยกร่างแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างการยกร่างแผนฯ เพื่อเสนอสำนักงาน กกพ. ให้ความเห็นชอบ

นอกจากนี้ สำนักงาน กกพ. ได้ประกาศแนวปฏิบัติในการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กำหนดข้อปฏิบัติในการทำงานจากบ้าน (Work from home) โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอรายชื่อพนักงานและลูกจ้างให้สามารถทำงานจากบ้านได้ และปรับเวลาทำงาน โดยให้พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน กกพ. ปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา 09.30 นาฬิกา ถึง 15.30 นาฬิกา เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการคัดกรองพนักงาน ลูกจ้างและผู้มาติดต่อสำนักงาน โดยการวัดอุณหภูมิและติดสติ๊กเกอร์แสดงว่าผ่านการตรวจวัด พร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์วิธีการปฏิบัติตนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการติดเชื้อโรค

**งานตามภารกิจประจำของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์**

**1. การสรรหาและคัดเลือกกรรมการกำกับกิจการพลังงาน**

เนื่องด้วยคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) จะมีวาระดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี ในวันที่ 30 กันยายน 2564 จึงออกจะออกจากตำแหน่งจำนวน 3 คน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 17 วรรคสองแห่ง พ.ร.บ. การประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 โดยวิธีจับสลากและให้ถือเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ สำนักงาน กกพ. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจับสลากและคัดเลือกกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ตามคำสั่งสำนักงาน กกพ. ที่ 25/2564 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2564 โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**องค์ประกอบ**

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1) เลขาธิการสำนักงาน กกพ.  | ประธานคณะทำงาน       |
| 2) รองเลขาธิการสำนักงาน กกพ.<br>ที่กำกับดูแลงานสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร     | รองประธานคณะทำงาน    |
| 3) ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมายและอุทธรณ์   | คณะทำงาน             |
| 4) ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และสื่อสารองค์กร                                   | คณะทำงาน             |
| 5) ผู้อำนวยการฝ่ายอำนาจการคณะกรรมการ   | คณะทำงาน             |
| 6) ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน กกพ.<br>ที่กำกับดูแลงานสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร | คณะทำงานและเลขานุการ |

7) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

- 1) กำหนดแผนการดำเนินงาน วางรูปแบบและวิธีการจับสลากของ กกพ. ตลอดจนจัดเตรียมงานการจับสลากให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) กำหนดแผนการดำเนินงานและดำเนินการคัดเลือกกรรมการสรรหา กกพ. และ กกพ. จำนวน 3 คน ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงพลังงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานประกาศกำหนด
- 3) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่เลขาธิการสำนักงาน กกพ. มอบหมาย

## 2. การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานประจำปี 2564 ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ที่ 7/2564 ลงวันที่ 27 มกราคม 2564 โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

### 1) องค์ประกอบ

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1.1) รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน     | ประธานกรรมการ    |
| สายกฎหมายและบริหารงานองค์กร                               |                  |
| 1.2) ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน | กรรมการ          |
| สายกฎหมายและบริหารงานองค์กร                               |                  |
| 1.3) ผู้อำนวยการฝ่ายอนุญาตกิจการพลังงาน                   | กรรมการ          |
| 1.4) ผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า   | กรรมการ          |
| 1.5) ผู้อำนวยการฝ่ายสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน  |                  |
| ประจำเขต 9 (กาญจนบุรี)                                    | กรรมการ          |
| 1.6) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์                  | เลขานุการ        |
| 1.7) เจ้าหน้าที่วิชาการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์           | ผู้ช่วยเลขานุการ |

### 2) อำนาจหน้าที่

2.1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2555 โดยความเห็นชอบของเลขาธิการ

2.2) พิจารณารายชื่อผู้เหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ และเจ้าหน้าที่วิชาการ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าจากรายชื่อที่เสนอ

- 2.3) ดำเนินการและประมวลผลการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง
- 2.4) สรุปและรายงานผลการพิจารณาต่อเลขาธิการ
- 2.5) ดำเนินการอื่นใดตามที่เลขาธิการมอบหมาย

2.2 สำนักงาน กกพ. ได้มีคำสั่งเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน ตามคำสั่งสำนักงาน คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ที่ 22/2564 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2564 จำนวน 22 ราย ดังนี้

1) กลุ่มงานวิชาการ เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่วิชาการให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษ จำนวน 9 ราย

2) กลุ่มงานปฏิบัติการ เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทั่วไปให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ วิชาการ จำนวน 13 ราย

### 3. งานบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานและ ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องการปรับ กระทบการบริหาร สำนักงาน กกพ. ได้มีการดำเนินการดังนี้

3.1 เสนอคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานเพื่อพิจารณาเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ในการประชุม ครั้งที่ 53/2563 (ครั้งที่ 696) เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานได้มีมติ เห็นชอบให้ปรับปรุงเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงาน กกพ. จึงมี ประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ งบประมาณ พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2563

3.2 ดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ตามประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2559 และดำเนินการ จ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามมติคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ในการประชุมครั้งที่ 66/2563 (ครั้งที่ 709) เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2563 ให้พนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กกพ. ทั้งหมดจำนวน 343 คน และจัดทำหนังสือแจ้งการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รายบุคคล

3.3 ดำเนินการจัดส่งแบบ ภงด. 1 ก ประจำปี พ.ศ. 2563 ภายในระยะเวลาที่กำหนด และจัดทำ หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 383 ฉบับ

3.4 ดำเนินการจ่ายเงินเดือนตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงมีนาคม 2564 ให้แก่ผู้บริหาร พนักงานและ ลูกจ้าง ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน กกพ.

3.5 สำนักงาน กกพ. ได้มีคำสั่งสำนักงาน กกพ. ที่ 24/2564 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2564 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการ โดยมีรองเลขาธิการสำนักงาน กกพ. ที่กำกับดูแลงานสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร เป็นประธานกรรมการ ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน กกพ. ที่กำกับดูแลงานสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร และ ผู้แทนฝ่ายงานต่างๆ 6 ฝ่ายงาน ร่วมเป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายและเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์ เป็นกรรมการและฝ่ายเลขานุการ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการ มีอำนาจหน้าที่ ได้แก่ (1) เสนอแนะแนวทางการ จัดให้มีหรือปรับปรุงสวัสดิการ (2) ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ (3) ประสาน หรือมอบหมาย การจัดกิจกรรมสัมพันธ์และสนทนากาของสำนักงาน (4) เชิญบุคคลมาให้ความเห็น รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการ และ (5) อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ

#### 4. งานประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงาน กกพ. กำหนดให้พนักงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานรายบุคคลประจำปี 2563 โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างตามคำรับรองและบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยดำเนินการตามประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

4.1 เกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงาน พิจารณาจากสัดส่วนของผลงาน (Result) ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Behavior)

4.2 พนักงานและลูกจ้างที่มาทำงานสายหรือกลับก่อนเกินกว่า 24 ครั้งขึ้นไป กรณีใดกรณีหนึ่งหรือทั้งสองกรณี และ/หรือขาดงานรวมกันเกินกว่า 12 วัน ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนประจำปี

4.3 เงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) เมื่อผู้ประเมินดำเนินการแล้วเสร็จให้เสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าอีกชั้น เป็นผู้ให้ความเห็นชอบและให้เสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าอีกชั้น เป็นผู้รับรองผลการประเมิน (2) ผู้ประเมินต้องเริ่มปฏิบัติงานก่อนวันที่ 2 มิถุนายนหรือปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน กรณีผู้ประเมินเริ่มปฏิบัติงานหลังวันดังกล่าวข้างต้น ให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเป็นผู้ประเมิน หรือผู้ที่เลขธิการมอบหมายเป็นผู้ประเมินแทน (3) กรณีผู้ถูกประเมินได้รับการโอนย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ช่วยงานผู้บริหารไม่ครบ 4 เดือนให้ผู้บังคับบัญชาเดิมและผู้บังคับบัญชาใหม่เป็นผู้ประเมิน หรือผู้ที่เลขธิการมอบหมายเป็นผู้ประเมินแทน (5) พนักงานและลูกจ้างที่อยู่ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 6 เดือนของปีงบประมาณ คือ เริ่มงานก่อนวันที่ 2 เมษายน

#### 5. งานดำเนินการตามวินัย

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงาน กกพ. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน กกพ. ได้มีการดำเนินการทางวินัย จำนวน 1 เรื่อง เนื่องจากมีเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานของพนักงานจำนวน 1 ราย อยู่ระหว่างดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีพนักงานอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น ตามระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน กกพ.

#### 6. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ สำนักงาน กกพ. ได้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศการบริหารงานบุคคล Human Resource Information System : HRIS) ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยได้มีการเปิดใช้ระบบบริการตนเอง (Employee Self Service) ให้พนักงานและลูกจ้างสามารถดำเนินการขอเบิกสวัสดิการผ่านระบบ HRIS ได้ตั้งแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2563 โดยการบันทึกรายละเอียดการขอเบิกสวัสดิการประเภทต่างๆ ตรวจสอบสิทธิคงเหลือ พร้อมทั้งตรวจสอบสถานะได้ด้วยตนเอง

## 7. การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

สำนักงาน กกพ. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) กรอบคิด (Mind set) มีความเชี่ยวชาญด้านการกำกับกิจการพลังงานและมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงาน กกพ. ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากร สรุปได้ดังนี้

### 7.1 การจัดฝึกอบรมภายใน (In-House Training)

สำนักงาน กกพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายใน (In-House Training) ให้กับพนักงานและลูกจ้าง ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
1	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	275
2	โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานช่วยอำนวยความสะดวก	44
3	โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิชาการและเจ้าหน้าที่ทั่วไป	181
4	โครงการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ	59
5	โครงการอบรมหลักสูตร “Infographic Presentation Design เพิ่มพลังงานการสื่อสารในยุคไทยแลนด์ 4.0”	50

### 7.2 การฝึกอบรมภายนอก (Public Training)

สำนักงาน กกพ. พัฒนาพนักงานโดยการส่งเข้ารับการอบรมภายนอก (ในประเทศ) หลักสูตรต่างๆ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
1	สัญญาซื้อขายไฟฟ้าขั้นต้นสำหรับโรงไฟฟ้าพลังงานน้ำต่างประเทศ	1
2	นักบริหารการพัฒนาในยุคดิจิทัล รุ่นที่ 5	1
3	IA's New Value Proposal During and After the Crisis	1
4	การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังการเบิกจ่ายเงินจากคลังสำหรับบุคลากรภาครัฐ	7
5	ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน รุ่นที่ 16 (วพ. 16)	2
6	Data Governance Framework Workshop in Practice	2
7	จิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ 121	1
8	การประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นต์ของผลิตภัณฑ์	1
9	เทคนิคและแนวทางปฏิบัติการกำหนดและเปิดเผยราคากลางพัสดุและราคางานก่อสร้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รุ่นที่ 1	2
10	เทคนิคและแนวทางปฏิบัติการกำหนดและเปิดเผยราคากลางพัสดุและราคางานก่อสร้างตาม	2

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร	ผู้อบรม (คน)
	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รุ่นที่ 2	
11	การจัดทำ TOR ที่ดีและถูกต้องตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 รุ่นที่ 2	4
12	ประกาศนียบัตรทางกฎหมายปกครองและคดีปกครองชั้นสูง” รุ่นที่ 3	2
13	โครงการอบรมเคล็ดดีลส์ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน	1
14	Synergy for Management (Synergy) รุ่นที่ 7	2
15	นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 8	1
16	กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รุ่นที่ 1	1
17	การสาธิตเทคนิคการปฏิบัติงานบนระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) การจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) การจัดทำราคากลางของทางราชการ และ หน้าที่คณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง ตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	2
18	การสร้าง Infographic เพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	3
19	แนวทางในการบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุให้ถูกต้องและเป็นธรรมกับคู่สัญญาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	2
20	วินัยการเงินการคลังและเทคนิคการเบิกจ่ายเงินเพื่อป้องกันความผิดพลาดของเจ้าหน้าที่สำหรับบุคลากรภาครัฐ	1
21	ผู้นำการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital CEO) รุ่นที่ 4	1
22	หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 50	2
23	การให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน รุ่นที่ 25	1
24	วุฒิปัฒนการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77) รุ่นที่ 2	1
25	เจาะลึกประเด็นและแนวทางปฏิบัติการจัดจ้างการทำสัญญาและการบริหารสัญญางานก่อสร้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 รุ่นที่ 3	1
26	เทคนิคและแนวทางปฏิบัติการกำหนดและเปิดเผยราคากลางพัสดุและราคากลางงานก่อสร้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ รุ่นที่ 3	6
27	เทคนิคการทำ Pay by Performance How to pay Performance with Performance based pay	1
28	พัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	2
29	การบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานทางปกครอง รุ่นที่ 2 และ รุ่นที่ 3	5
30	Leadership Succession Program (LSP) รุ่นที่ 12	1
31	การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐ รุ่นที่ 12	1
32	Data Governance Framework Workshop in Practice	2