

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ปีงบประมาณ 2564 ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บม.) สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (สำนักงาน กกพ.) มีการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน กกพ. โดยได้ดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน และตัวชี้วัดที่กำหนดที่ได้กำหนดไว้ ผลการดำเนินงานสามารถแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์			
(มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)			
1.1 วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์สำนักงาน กกพ.	1.1.1 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	KPI1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เสร็จเรียบร้อยแล้ว และได้มีการสื่อสารและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทั่วกัน
1.2 โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน กกพ.	1.1.2 การปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ.	KPI2 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน กกพ.	<p>1. คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน (กกพ.) เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 มีมติเห็นชอบการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 โดยให้สำนักงาน กกพ. รับความเห็นของ กกพ. ไปดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ สำนักงาน กกพ. มีการประกาศโครงสร้างสำนักงาน กกพ. และมีคำสั่งให้พนักงานและลูกจ้างปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่เรียบร้อยแล้ว มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป</p> <p>2. กกพ. เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 เห็นชอบให้สำนักงาน กกพ. บริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง 326 อัตรา โดยจะมีผู้ปฏิบัติงานในประเภทใด ตำแหน่งใด อยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพ</p>

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			ของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
	1.1.3 การปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน และการกำหนดระดับชั้นงาน	KPI3 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงชื่อตำแหน่งงาน และการกำหนดระดับชั้นงาน	กทพ. เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2564 มีมติเห็นชอบชื่อตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังนี้ (1) ตำแหน่งที่ใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น วิศวกร นิติกร เศรษฐกร และ (2) ตำแหน่งที่ใช้ความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และวางแผน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่จัดการงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เลขานุการ ชื่อตำแหน่งอื่นๆ ตามที่เลขาธิการกำหนด
1.3 พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1.1.3 การประเมินสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	KPI4 ระดับความสำเร็จของการประเมินสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ในปี 2564 ได้กำหนดเป้าหมายที่จะมีการฝึกอบรมทักษะการประเมินสมรรถนะและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่เจ้าหน้าที่สำนักงาน กทพ. ในส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และ บม. ได้มีการจัดการฝึกอบรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว และตามแผนงานที่กำหนดไว้ สำหรับปีงบประมาณ 2565 จะมีการประเมินศักยภาพของพนักงาน เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวต่อไป
1.4 รักษาและจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้ในองค์กร	1.1.4 การจัดทำแนวทางการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	KPI5 ระดับความสำเร็จการจัดทำแนวทางการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ในปี 2564 ได้กำหนดเป้าหมายให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ ขั้นตอน และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ซึ่งในส่วนนี้ได้มีการดำเนินการได้ครบถ้วนตามแผนงานที่กำหนดไว้ในปี 2564 สำหรับปีงบประมาณ 2565 จะมีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			ของตำแหน่งที่สำคัญของสำนักงาน กกพ. ให้สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ			
(มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)			
2.1 ปรับปรุงกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2.1.1 การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน	KPI6 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน	กกพ. เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2564 มีมติเห็นชอบการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. โดยประกาศรับสมัครปีละ 1 ครั้ง หรือกรณีมีตำแหน่งงานว่างและต้องแสดงผลคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษ เช่น ผลสอบ TOEIC หรืออื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในประกาศการรับสมัคร และสำนักงาน กกพ. ได้ออกประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 และได้มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อสาธารณะรับทราบทั่วกันแล้ว
	2.1.2 การปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	KPI7 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป	กกพ. เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 มีมติเห็นชอบปรับปรุงหลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป และสำนักงาน กกพ. ได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป พ.ศ. 2564 เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2564 และได้มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
	2.1.3 การปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	KPI8 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล	กกพ. เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564 มีมติเห็นชอบร่างระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน กกพ. พ.ศ.

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			2564 ซึ่งมีรายละเอียดที่ปรับปรุง ดังนี้ (1) ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือน (2) วันและเวลาการทำงาน (3) การลา (4) โบนัส (5) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง และ (6) อื่นๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือนประจำปี และได้มีการเผยแพร่ระเบียบดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
	2.1.4 การปรับปรุงประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	KPI9 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงประกาศการเลื่อนเงินเดือนประจำปี	กทพ. เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2564 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีร้อยละ 5 ของเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนประจำปี และให้จัดสรรวงเงินให้ผู้บริหารพิจารณาให้พนักงานและลูกจ้างตามความเหมาะสม และได้มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
	2.1.5 การปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	KPI10 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปี	มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีให้กับพนักงานและลูกจ้างที่มีสถานะเป็นพนักงานหรือลูกจ้างจนถึงสิ้นปีงบประมาณ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสำนักงาน กทพ. และผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างผู้นั้น
	2.1.6 การปรับปรุงระเบียบ กทพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	KPI11 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระเบียบ กทพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	กทพ. เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564 มีมติเห็นชอบระเบียบ กทพ. ว่าด้วยเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กทพ. พ.ศ. 2564 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป และได้มีการเผยแพร่ระเบียบดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
2.2 พัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	2.2.1 การรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานผ่านระบบ Recruit Online	KPI12 ระดับความสำเร็จของการรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานผ่านระบบ Recruit Online	อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำและทดสอบระบบ Recruit Online ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 คาดว่าจะเริ่มดำเนินการระบบนี้ได้ในปีงบประมาณ 2565
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ			
(มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)			
3.1 มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1 การจัดทำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)	KPI13 ระดับความสำเร็จการจัดทำแนวทางการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)	ในปี 2564 ได้มีการอบรมพนักงานเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 จึงมีการปรับแผนงานโดยจะดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2565
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล			
(มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)			
4.1 ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร	4.1.1 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน กกพ.	KPI14 ระดับความสำเร็จในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน กกพ.	ได้รับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เท่ากับ 92.55 คะแนน ระดับ A ผ่านเกณฑ์การประเมิน
	4.1.2 การจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของสำนักงาน กกพ. และพนักงานของสำนักงาน กกพ.	KPI15 ระดับความสำเร็จของการจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของสำนักงาน กกพ. และพนักงานของสำนักงาน กกพ.	มีการออกระเบียบ กกพ. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการ เลขานุการ และผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พ.ศ. 2564 สอดคล้องกับ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2564 และได้มีการเผยแพร่ระเบียบดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
	4.1.3 ออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 11 (9)	KPI16 ระดับความสำเร็จของการออกระเบียบหรือประกาศกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามมาตรา 11 (9)	มีการออกประกาศ กกพ. เรื่อง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้เสียหรือผลประโยชน์ทับซ้อนของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 30 กันยายน 2564 เรียบร้อยแล้ว และได้มีการเผยแพร่ประกาศดังกล่าวให้รับทราบทั่วกันแล้ว
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร			
(มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)			
5.1 การปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน	5.1.1 การจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ได้แก่ (1) กิจกรรมการปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ. (2) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน (3) กิจกรรมการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน (4) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหาร (5) กิจกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (6) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี (7) กิจกรรมการปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย	KPI17 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	มีการดำเนินการกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันองค์กร โดยได้ดำเนินการครบถ้วนตามกิจกรรมที่กำหนด ร้อยละ 86 ได้แก่ (1) กิจกรรมการปรับโครงสร้างสำนักงาน กกพ. (2) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน (3) กิจกรรมการทบทวนโครงสร้างตำแหน่งและโครงสร้างเงินเดือน (4) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหาร (5) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนประจำปี (6) กิจกรรมการปรับปรุงระเบียบ กกพ. ว่าด้วยค่าเช่าที่พักอาศัย ส่วนกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามแผนงาน คือ กิจกรรมการจัดทำแผน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินการ
			<p>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เนื่องจากการปรับโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 และเป็นกิจกรรมที่จะต้องมีการประชุมระดมความคิดเห็นจากพนักงาน ประกอบดับในปีงบประมาณ 2564 มีปัญหาการแพร่ระบาดของโควิด 19 จึงทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามแผนงานที่กำหนด จึงมีการปรับแผนงานให้ปีงบประมาณ 2565 จะมีการจัดทำแผนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของตำแหน่งที่สำคัญของสำนักงาน กกพ. และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แล้วเสร็จ</p>

นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บม.) ยังได้มีการดำเนินการด้านอื่น ๆ ของงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน กกพ. ที่เป็นงานประจำและงานพัฒนาบุคลากร โดยสามารถสรุปผลการดำเนินงานในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และเลื่อนตำแหน่งพนักงาน สำนักงาน กกพ. ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

(1) การเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน คณะกรรมการได้มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานประจำปี 2564 และได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 ราย และเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิชาการ จำนวน 13 ราย

(2) การย้าย เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งผู้บริหาร สำนักงานได้ดำเนินการดังนี้ 1) ย้ายพนักงานให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสำนักงาน กกพ. กำกับดูแลสายกฎหมายและบริหารงานองค์กร 1 ราย และตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน กกพ. 2 ราย 2) แต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสำนักงาน กกพ. 2 ราย และแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงาน กกพ. 3 ราย 3) ย้ายพนักงานให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายตามโครงสร้างการบริหารงานสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 และ 4) แต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย

(3) การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กกพ. พ.ศ. 2564 โดยในปีงบประมาณ 2564 มีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาจำนวนทั้งสิ้น 64 ราย

(4) การจ้างผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน โดยดำเนินการจ้างตามระเบียบ กกพ. ว่าด้วย การจ้างผู้เชี่ยวชาญและผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน พ.ศ. 2553 เพื่อให้คำปรึกษาและดำเนินงานเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงาน กกพ. ในด้านต่างๆ เช่น ด้านตรวจติดตามผู้รับใบอนุญาต ด้านไฟฟ้าและพลังงาน หมุนเวียน ด้านนิติกรรมและสัญญา ด้านบังคับใช้กฎหมายและคดี ด้านการใช้อสังหาริมทรัพย์ ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านกฎหมาย ด้านพัสดุ ด้านบริหารงานองค์กร ด้านอัตราค่าบริการพลังงาน จำนวนทั้งสิ้น 16 ราย

2. การบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สำนักงาน กกพ. ได้มีการดำเนินการ ดังนี้

(1) ออกประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายชุดตรวจหาแอนติเจนด้วยตนเอง (COVID-19 Antigen Self-Test Kits) พ.ศ. 2564 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 กรกฎาคม - วันที่ 30 กันยายน 2564

(2) ออกประกาศเกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติตนอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จำนวน 7 ฉบับ เพื่อเป็นการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งมีการกำหนดข้อปฏิบัติในการทำงานจากบ้าน (Work from home) การสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงาน ปรับเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน กกพ. และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มากที่สุด รวมทั้งงดการจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการรวมกลุ่มหรือเคลื่อนที่ของคนจำนวนมาก ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้มาตรการป้องกันโรค

(3) จัดทำประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ตรวจสอบสุขภาพและฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ประจำปีให้กับพนักงานและลูกจ้างสำนักงาน กกพ. รวมทั้งจัดทำเครื่องแบบชุดปกติขาวพร้อมเครื่องหมายและอุปกรณ์ครบชุดให้กับพนักงานและลูกจ้างที่ยังไม่เคยได้รับเครื่องแบบ

3. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานและพนักงานสำนักงาน กกพ. ได้พิจารณารายชื่อผู้ที่มี

คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว มีผู้ได้รับการเสนอชื่อ 4 ราย และได้มีหนังสือถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว

4. การดำเนินการตามวินัย ได้มีการดำเนินการทางวินัยกับพนักงาน 1 ราย โดยมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานเรียบร้อยแล้ว

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำนักงาน กกพ. ได้กำหนดแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีการถ่ายทอดน้ำหนักตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง แบ่งเป็น ตัวชี้วัดองค์กร ตัวชี้วัดงานสำคัญและภารกิจหลักของหน่วยงาน และตัวชี้วัดภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย และเห็นชอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยกำหนดเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานแยกตามระดับตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง และพิจารณาจากสัดส่วนของผลงานต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

6. การจัดฝึกอบรมภายใน (In-House Training) สำนักงาน กกพ. ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายในให้กับพนักงานและลูกจ้าง โดยมีการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานช่วยอำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่ทั่วไป เจ้าหน้าที่วิชาการและผู้ชำนาญการพิเศษ ผ่านระบบออนไลน์ และให้ความรู้เรื่อง Infographic Presentation Design เพิ่มพลังงานการสื่อสารในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการจัดทำนำเสนอรูปแบบ Presentation ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมจะได้เรียนรู้ผ่านการบรรยายและการทำ Infographic ร่วมกัน

7. การฝึกอบรมภายนอก (Public Training) สำนักงาน กกพ. พัฒนาพนักงานโดยการส่งเข้ารับการอบรมภายนอกหลักสูตรต่าง ๆ 55 หลักสูตร โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อพนักงาน ฝ่ายงาน และสำนักงาน กกพ. ในการช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร

8. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการกำกับกิจการพลังงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน กกพ. ให้มีความรู้ความเข้าใจภาพรวมการกำกับดูแลกิจการไฟฟ้าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกระบวนการ

9. การให้ทุนการศึกษาในประเทศ ตามระเบียบ กกพ. ว่าด้วยการให้ทุนการศึกษาในประเทศ พ.ศ. 2558 และประกาศสำนักงาน กกพ. เรื่อง รับสมัครขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะกรรมการพิจารณาให้ทุนการศึกษา ได้พิจารณาและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 2 ราย ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรสารสนเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสื่อสังคม และหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

10. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักงาน กกพ. ได้มีการปรับปรุงข้อบังคับ กกพ. ว่าด้วยจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ระหว่างนำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงานให้ความเห็นชอบตามมาตรา 9(10) แห่ง พ.ร.บ. การประกอบ กิจการพลังงาน พ.ศ. 2550 ต่อไป และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เช่น การรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานการขับเคลื่อนคุณธรรม (เฉพาะกาล) ที่สอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นต้น

11. การบริหารงานด้านบุคคลในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 สำนักงาน กกพ. ได้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 จึงมีการกำหนดข้อปฏิบัติในการ

ทำงานจากบ้าน (Work from home) การสลับสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงาน ปรับเวลาการปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน กกพ. ปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรม เช่น การประชุม สัมมนา ในรูปแบบออนไลน์ให้มากที่สุด และมีรถบริการรับส่งพนักงานที่เดินทางด้วยระบบสาธารณะในเส้นทางต่างๆ เพื่อลดโอกาสการได้รับเชื้อโควิด-19 จากระบบขนส่งมวลชน

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขอสรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะตามผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่อการดำเนินการในบางกระบวนการทางด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำให้มีความล่าช้า เช่น กิจกรรมที่จะมีผลกระทบความชัดเจน เป็นต้น
2. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป สำนักงาน กกพ. จะมีผู้ครบเกษียณอายุในตำแหน่งรองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ และผู้อำนวยการฝ่ายว่างลง ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งบริหารที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กร ส่งผลให้การเตรียมกำลังคนเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่ทันต่อการครบเกษียณอายุของพนักงานในตำแหน่งที่สำคัญ และปัจจุบันการดำเนินงานในการจัดทำ Succession Plan ของสำนักงาน กกพ. ยังไม่มีความก้าวหน้า
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่ต่อเนื่อง รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานใหม่ เช่น การเขียนหนังสือราชการ การดำเนินการตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. ควรมีการดำเนินงานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องภายใต้นโยบายที่มีความชัดเจน อาจมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) และปฏิบัติตามคำแนะนำของศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการติดตามการดำเนินงานและประเมินผลในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม เตรียมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รองรับการทำงาน เช่น ระบบ VDI ระบบ online meeting เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร และให้ความรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกในการทำงานและการติดต่อประสานงาน
2. ควรวางแผนในการบริหารงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญของสำนักงาน กกพ. พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่ง และสร้างแรงจูงใจให้มีความเจริญเติบโตในสายงานเพื่อการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับสำนักงาน
3. ควรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และลดช่องว่าง (Gap) ของความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
4. ควรมีการปรับปรุงระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การจัดทำหลักเกณฑ์เลื่อนระดับพนักงาน เพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้พนักงาน