

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.)
ประจำปีงบประมาณ 2566 (6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566)

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ได้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนพ. ไว้แล้วนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และประโยชน์ของทางราชการ จึงได้จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สนพ. ดังนี้

ด้านการสรรหา

1. การบรรจุ/การรับโอนข้าราชการ

สำหรับปีงบประมาณ 2566 (6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566) สนพ. มีการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการเมื่อมีตำแหน่งว่างด้วยวิธีประกาศรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ และการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น โดยมีการเผยแพร่ประกาศ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ทางเว็บไซต์ สนพ. และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566 ได้มีการรับโอน และบรรจุพนักงานราชการใหม่ ในปีงบประมาณ 2566 (6 เดือนแรกของปี พ.ศ. 2566) ดังนี้

รายการ	จำนวน (คน)	
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ
บรรจุใหม่/คำสั่งจ้าง	1	3
รับโอน	2	-
รวม	3	3

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- การสรรหา ในหลายวิธีมีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน อาจใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน ทำให้ไม่สามารถสรรหาได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว เช่น การสอบแข่งขัน การคัดเลือกจากผู้สอบแข่งขันได้ การรับโอนข้าราชการในโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ การรับนักเรียนทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ (ทุนเรียนดีวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย) ซึ่งบางวิธี สนพ. พิจารณาเลือกตัวบุคคลแล้ว แต่ผู้รับการพิจารณามีความสนใจหน่วยงานอื่น ทำให้ สนพ. ไม่สามารถบรรจุข้าราชการได้

- เนื่องจากพนักงานราชการมีสัญญาจ้าง 4 ปี และไม่มั่นคงในอาชีพในระยะยาว ส่งผลให้พนักงานราชการมีการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการค่อนข้างสูง ทำให้มีการหมุนเวียนบ่อยครั้ง เกิดปัญหาความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในงานราชการเท่าที่ควร

- การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก ส่งผลต่อทัศนคติ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร

■ ข้อเสนอแนะ

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

ด้านการพัฒนา

1. การอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับข้าราชการและบุคลากรของ สนพ.

ที่ผ่านมา สนพ. ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สนพ. เพื่อเป็นแนวทางในการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับข้าราชการและบุคลากรของ สนพ. อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยได้ดำเนินการขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินนอกงบประมาณ ในการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับข้าราชการและบุคลากรของ สนพ. มาอย่างต่อเนื่อง

โดยในปีงบประมาณ 2566 มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 เงินงบประมาณแผ่นดิน ถึงแม้ สนพ. จะไม่ได้รับการสนับสนุนเงินในรูปแบบโครงการ/กิจกรรมที่เสนอของงบประมาณแผ่นดิน อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ สื่อสารในหลากหลายช่องทางเพื่อเสริมสร้างความรู้ในรูปแบบ หนังสือเวียน email Infographic อย่างต่อเนื่อง

1.2 เงินนอกงบประมาณ โดยได้รับการสนับสนุนเงิน ดังนี้

1.2.1 กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานปิโตรเลียมกระทรวงพลังงาน (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานฯ) โดยในปีงบประมาณ 2566 สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ จำนวน 7 โครงการ/หลักสูตร ได้แก่ 1) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนโยบายพลังงาน จำนวน 410,850 บาท 2) หลักสูตรด้านการบริหารยุทธศาสตร์ จำนวน 72,000 บาท 3) โครงการทบทวนโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อรองรับน้ำมันที่มีคุณภาพตามมาตรฐานยูโร จำนวน 6,543,000 บาท 4) หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 220,000 บาท 5) หลักสูตร Energy Statistics Course จำนวน 173,000 บาท 6) หลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในของประเทศไทย (Certified Professional Internal Audit Of Thailand - CPIAT) จำนวน 104,000 บาท และ 7) การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การเงิน การบัญชี การพัสดุ กฎหมาย ระเบียบ นโยบาย และอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาการปฏิบัติงานผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ/สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทย องค์กร หรือหน่วยงานอื่น จำนวน 40,000 บาท

นอกจากหลักสูตรที่ สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินกองทุนฯ แล้ว ในการอบรม พัฒนาและเสริมสร้างความรู้ทักษะต่างๆ ในภาพรวมของกระทรวงพลังงาน สนพ. ได้พิจารณารายชื่อผู้มีความสมบัติเพื่อเข้ารับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นปิโตรเลียม (กองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นฯ) โดยในปีงบประมาณ 2566 สนพ. ได้รับการสนับสนุนเงินจากกองทุนฯ จำนวน 1 โครงการ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ จำนวน 500,000 บาท ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเนื่องจากปีงบประมาณ 2565

■ **งบประมาณ**

- ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาและสัมปทานฯ และกองทุนเงินอุดหนุนจากสัญญาโรงกลั่นฯ เป็นเงิน จำนวน 8,062,850 บาท

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- ไม่มี -

■ **ข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -

2. การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สนพ. ได้บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก จำนวน 1 ราย คือ นายณัฐพล คล้ายทอง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ กลุ่มส่งเสริมกิจการไฟฟ้า กองนโยบายไฟฟ้า และได้ส่งข้าราชการรายดังกล่าวเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี (รุ่นที่ 1) ประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน และข้าราชการรายดังกล่าวอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวทางการทดลองปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และ สนพ. กำหนด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายข้าราชการแรกบรรจุ จำนวน 2 ราย มาช่วยปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์สารสนเทศพลังงานแห่งชาติ ซึ่งข้าราชการดังกล่าวอยู่ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวทางการทดลองปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และ สนพ. กำหนด

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- ไม่มี -

■ **ข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -

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

สนพ. ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ในการส่งเสริมข้าราชการดังกล่าวเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการดำเนินการในปีงบประมาณ 2567 สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งให้ส่วนราชการไปดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 19 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ สนพ. ได้มีการประชาสัมพันธ์คุณสมบัติ และเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกในเบื้องต้นตามที่ ก.พ. กำหนด ตามช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน, การประชาสัมพันธ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์, ทำ Infographic ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์หน้าลิฟต์ผู้บริหาร ชั้น 1 สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และในลิฟต์ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- ข้าราชการไม่ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัลและความสามารถด้านภาษา โดยจะเร่งสอบเมื่อใกล้ถึงเวลาปิดรับสมัคร

- ค่าใช้จ่ายในการทดสอบความสามารถด้านภาษามีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง

■ **ข้อเสนอแนะ**

- กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีการประชาสัมพันธ์ปฏิทินหรือแนวทางการทดสอบความสามารถด้านดิจิทัลและความสามารถด้านภาษาเพื่อให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

4. การประชาสัมพันธ์ทุน และการอบรมต่าง ๆ

4.1 สนพ. ได้มีการประชาสัมพันธ์ทุนประเภทต่าง ๆ แก่บุคลากรในสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1.1 ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 4 ทุน

4.1.2 ทุนรัฐบาล ก.พ. ดังนี้

1) ทุนรัฐบาลฯ (ทุนรัฐบาลทั่วไประดับปริญญา) ประจำปี 2566

(1) ทุนรัฐบาลตามความต้องการของส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ จำนวน 43 ทุน (ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา : บรรจบก่อนไปศึกษา)

(2) ทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 86 ทุน

(3) ทุนรัฐบาลไปศึกษาในสาธารณรัฐประชาชนจีน (UCAS) จำนวน 5 ทุน

(4) ทุนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 3 ทุน

2) ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ

ประจำปี 2566

(1) ทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ

จำนวน 23 ทุน

(2) ทุนสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ จำนวน 1 ทุน

(3) ทุนสำหรับผู้ที่มีสถาบันการศึกษาที่มีความโดดเด่นในต่างประเทศตอบรับให้เข้าศึกษา/ผู้ที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาที่มีความโดดเด่นในต่างประเทศ (บุคคลทั่วไป)

- ทุนสำหรับผู้ที่มีสถาบันการศึกษาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน

10 ทุน

- ทุนสำหรับผู้ที่มีสถาบันการศึกษาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน

10 ทุน

4.2 การอบรมทักษะต่าง ๆ

4.2.1 สนพ. ได้มีการประชาสัมพันธ์ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนพ. ตามช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน, การประชาสัมพันธ์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์, ทำ Infographic ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หน้าที่พลเมืองผู้บริหาร ชั้น 1 สนพ. และในลิฟต์



4.2.2 ได้มีการแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรม/ โครงการต่างๆ อาทิ การเรียนรู้ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ หลักสูตรการบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2566 เป็นต้น

4.2.3 การประชาสัมพันธ์ปฏิทินการสอบภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ประจำปี 2566 มีการประชาสัมพันธ์ปฏิทินการทดสอบภาษาอังกฤษ Devawongse Varopakarn Institute of Foreign Affairs Test of English Skills (DIFA TES) และการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ (Placement Test) ประจำปี 2566 สำหรับภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้กำกับของรัฐ

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- บุคลากรมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นปริมาณมาก ส่งผลให้บุคลากรไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง

■ **ข้อเสนอแนะ**

- การมอบหมายงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการพัฒนาศักยภาพตนเอง

5. การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สนพ. ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการบันทึกประวัติ ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการอบรม พัฒนาศักยภาพไว้ในระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการบริหารและแผนพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการรักษาไว้

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

ในปี 2566 สนพ. มีข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 1 ราย ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ราย

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- ไม่มี -

■ **ข้อเสนอแนะ**

- จัดทำคู่มือ/ กระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS)

มีการปรับปรุงระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

■ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ **ปัญหา อุปสรรค**

- การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลต้องรอข้อมูลแฟ้มประวัติกรณีข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่นส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางขั้นตอนมีความล่าช้า

- ข้อมูลในทะเบียนประวัติราชการ หรือฐานข้อมูลจากระบบต่างๆ ไม่เป็นปัจจุบัน เช่น บุคลากรสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมแต่ไม่ได้แจ้งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

- ต้นสังกัดเดิมไม่ได้ส่งฐานข้อมูลในระบบ DPIS ของข้าราชการที่รับโอนมารับราชการที่ สนพ. เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมมีฐานข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ได้นำระบบ DPIS มาใช้ในหน่วยงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการบันทึกข้อมูลดังกล่าวใหม่

▪ ข้อเสนอแนะ

- สร้างความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3. ข้าราชการพลเรือนดีเด่น

มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ของ สนพ. ประจำปี 2566 ดังนี้

- | | |
|-----------------------|---|
| ข้าราชการดีเด่น : | นางสาวศุภัชญา ชนชนะชัย
ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
กองนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน |
| พนักงานราชการดีเด่น : | นางณัฐภาสกรณ์ จันทราชานนท์
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน |



▪ งบประมาณ

- มีการจัดสรรเงินสวัสดิการ สนพ. เพื่อมอบเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานราชการดีเด่น จำนวน 5,000 บาท

▪ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

▪ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

▪ **งบประมาณ**

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

▪ **ปัญหา อุปสรรค**

- กฎ ระเบียบ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีหลายฉบับ ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ และทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน

▪ **ข้อเสนอแนะ**

- จัดทำคู่มือ/ กระบวนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

▪ **งบประมาณ**

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

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

▪ **ปัญหา อุปสรรค**

- ไม่มี -

▪ **ข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -



สนพ. จัดตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2566 ให้แก่บุคลากร สนพ. และข้าราชการบำนาญ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566 ณ ห้องประชุม 2 ชั้น 2 สนพ.

ด้านการใช้ประโยชน์

1. การดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมา สนพ. ไม่ได้รับรายงานการกระทำผิดหรือทุจริตในการปฏิบัติงานจากช่องทางการร้องเรียนของ สนพ. ที่จัดไว้ให้

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก ส่งผลต่อทัศนคติ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร

■ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

2. การเผยแพร่หลักเกณฑ์หรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

■ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

3. การจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลากร

3.1 มีหนังสือแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดแจ้งข้อมูลรายงานผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในรูปแบบการประชุม สัมมนา ฅงาน หรือฝึกอบรม เพื่อจัดทำฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

3.2 จัดทำฐานข้อมูลส่วนบุคคล และประวัติการอบรมของดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการชำนาญการพิเศษ เพื่อใช้ประกอบการทำแผนของกระทรวงพลังงาน

3.3 จัดทำฐานข้อมูลทุนศึกษา/ทุนฝึกอบรมของข้าราชการ สนพ. ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน

■ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

■ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

■ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -