

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.)
ประจำปีงบประมาณ 2564

ผลการดำเนินงาน

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

1. ด้านการสรรหา

● ในปีงบประมาณ 2564 สนพ. มีการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการเมื่อมีตำแหน่งว่างด้วยวิธี ประกาศรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ และการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น และมีการเผยแพร่ประกาศ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ทางเว็บไซต์ สนพ. และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

● ในปีงบประมาณ 2564 สนพ. ได้มีการรับโอน และบรรจุพนักงานราชการใหม่ ในปีงบประมาณ 2564 ดังนี้

รายการ	จำนวน (คน)	
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ
บรรจุใหม่/คำสั่งจ้าง รับโอน	- 6	3 -

2. ด้านการพัฒนา

สนพ. ได้ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

● มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณดังกล่าว โดยแผนมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 - 2565) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์กระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2561 - 2565 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน พ.ศ. 2562 - 2565 และยุทธศาสตร์สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน พ.ศ. 2560 - 2564



แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



รายงานผลการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- มีการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Senior Executive Information System : SEIS) มาสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สนพ. อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเลื่อนเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ การจัดทำฐานข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร การรายงานทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

- มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรใน สนพ. มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีหนังสือแจ้งเวียน หรือแจ้งเวียนทาง e - mail เพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน และสถาบันการศึกษา ทั้งในรูปแบบ onsite online และ Blended learning ยกตัวอย่าง เช่น

ลำดับที่	ตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการอบรม สัมมนา	การประชาสัมพันธ์ (เดือน)
1	หลักสูตรแนวทางการจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) ให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้สามารถจัดซื้อจัดจ้าง ทำสัญญา และเบิกจ่ายได้ตามแผน รุ่นที่ 4 - 5	ต.ค. 63
2	หลักสูตรนักพัฒนาฝีมือใหม่กับพื้นฐานที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	ต.ค. 63
3	หลักสูตรเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ และจรรยาบรรณการประชุม	ต.ค. 63
4	หลักสูตรการพัฒนา EQ และบุคลิกภาพของผู้นำ	พ.ย. 63
5	หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายการค้าระหว่างประเทศ รุ่นที่ 10	พ.ย. 63
6	หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 8	พ.ย. 63
7	หลักสูตรเทคนิคการออกแบบ Infographic เพื่อการสื่อสารในองค์กร	ธ.ค. 63
8	หลักสูตรการบริหารธุรกิจระยะสั้น และหลักสูตรเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญ	ธ.ค. 63
9	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี และคุณธรรมสำหรับผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21	ธ.ค. 63
10	ทุนการศึกษา MGLEP กระทรวงสิ่งแวดล้อมสารธรณีวิทยาเพื่อการพัฒนา การศึกษา ในระดับปริญญาโทด้านนโยบายสิ่งแวดล้อม	ม.ค. 64
11	หลักสูตรการอบรมนักประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร พ.ศ. 2564	ม.ค. 64
12	หลักสูตรการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่องค์กรยุคใหม่ รุ่นที่ 44 - 46 (HROD Cutting Edge)	ม.ค. 64
13	หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 8 (ปธส. 8)	ก.พ. 64
14	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส. รุ่นที่ ๘)	ก.พ. 64
15	โครงการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	ก.พ. 64

ลำดับที่	ตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการอบรม สัมมนา	การประชาสัมพันธ์ (เดือน)
16	หลักสูตรประกาศนียบัตรทางกฎหมายปกครองและคดีปกครองชั้นสูง	มี.ค. 64
17	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมไฟฟ้าและพลังงานในโครงการ EGAT Academy	มี.ค. 64
18	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ 26 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	มี.ค. 64
19	หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะพนักงานราชการยุคนิวอร์มอล	เม.ย. 64
20	หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching & Mentoring	เม.ย. 64
21	หลักสูตรแนวทางการบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ภายใต้ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 รุ่นที่ 1	เม.ย. 64
22	หลักสูตร Agile Organization Management สู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน	พ.ค. 64
23	หลักสูตรการประยุกต์ใช้โปรแกรม Power BI เพื่อนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ	พ.ค. 64
24	Crowdfunding แพลตฟอร์มระดมทุนยุคมิลเลนเนียม	พ.ค. 64
25	หลักสูตร Economic and Business data analysis (with Tableau)	มิ.ย. 64
26	หลักสูตรผู้นำยุคใหม่ในระบอบประชาธิปไตย รุ่นที่ 11 (ปนป 11)	มิ.ย. 64
27	หลักสูตรธรรมาภิบาลกับการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศสำหรับผู้บริหาร	มิ.ย. 64
28	หลักสูตรการตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	ก.ค. 64
29	หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (The Principle of PDPA for Government)	ก.ค. 64
30	หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ	ก.ค. 64
31	หลักสูตรวิทยาศาสตร์ข้อมูลเบื้องต้น (Introduction to Data Science)	ก.ค. 64
32	หลักสูตร Singapore - Thailand Leadership Development Programme รุ่นที่ 7	ก.ค. 64
33	การอบรมวิทยากรตัวคูณในการยื่นทรัพย์สินและหนี้สินแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ รุ่นที่ 5	ส.ค. 64
34	การอบรมพัฒนาให้ความรู้ด้านสมาร์ตกริด หัวข้อเรื่อง "AMI : The Fundamental of Smart Grid Towards Smart City" ภายใต้ โครงการพัฒนาแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสมาร์ตกริดของประเทศไทย ระยะปานกลาง พ.ศ. 2565 - 2574	ส.ค. 64
35	การอบรมพัฒนาให้ความรู้ด้านสมาร์ตกริด หัวข้อเรื่อง "Distributed Energy Resource (DER) Management ในรูปแบบ Virtual Power Plant" ภายใต้ โครงการพัฒนาแผนการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสมาร์ตกริดของประเทศไทย ระยะปานกลาง พ.ศ. 2565 - 2574	ส.ค. 64

ลำดับที่	ตัวอย่างการประชาสัมพันธ์หลักสูตร/โครงการอบรม สัมมนา	การประชาสัมพันธ์ (เดือน)
36	หลักสูตรเสริมสร้างความพร้อมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (รุ่นที่ 3) (ออนไลน์)	ก.ย. 64
37	ก้าวต่อก้าว (9 – 9) Build Up ดิจิทัลไทยแลนด์	ก.ย. 64
38	การเรียนรู้และใช้งานระบบศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ.	ก.ย. 64

• มีการสำรวจความพึงพอใจเพื่อประกอบการพิจารณาการจัดหลักสูตร/โครงการอบรม อาทิ การสำรวจการอบรมภาษาอังกฤษในรูปแบบออนไลน์ จากผลการสำรวจ พบว่า

- บุคลากรใน สนพ. ต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษเพิ่มเติม จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.1 โดยต้องการพัฒนาทักษะทางการฟังและการพูด มากที่สุด จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.7

- บุคลากรใน สนพ. มีคอมพิวเตอร์และโน้ตบุ๊กเป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการอบรมมากที่สุด จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.6 และส่วนใหญ่มีอินเทอร์เน็ตที่บ้านรองรับในการอบรม

- บุคลากรใน สนพ. ส่วนใหญ่ มีทักษะในการอบรมในระดับดี จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาเป็นระดับพอใช้ จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.5

- บุคลากรใน สนพ. ส่วนใหญ่ มีช่วงเวลาที่สะดวกในการอบรม 1 วัน/สัปดาห์ จำนวน 12 ราย รองลงมา คือ 2 - 3 วันต่อสัปดาห์ในการฝึกอบรม จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 และร้อยละ 45.8 ตามลำดับ

• มีการแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเดือนมีนาคม 2564 ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ หนังสือเวียน ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ สนพ. เป็นต้น และมีการประกาศการขยายระยะเวลาการรับสมัครฯ พร้อมทั้งหนังสือแจ้งเวียนกอง/ศูนย์ ในเดือนพฤษภาคม 2564

3. ด้านการรักษาไว้

• ในปี 2564 สนพ. มีการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของ สนพ. กระทรวงพลังงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564 จำนวน 2 ตำแหน่ง และเป็นการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 2 ตำแหน่ง

• มีการปรับปรุงระบบ DPIS ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

• มีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของ สนพ. ประจำปี 2564 ได้แก่ นางสาวจรรุวรรณ พิมสุวรรณ และได้มีประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ภายใน สนพ. และทางสื่อออนไลน์ (Facebook : Eppo Thailand)

• มีการตั้งคณะกรรมการในการพิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และวิธีการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

• สนพ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ เจ้าหน้าที่ สนพ. เพื่อสร้างเสริมให้เจ้าหน้าที่ สนพ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ สามารถสนับสนุนหรือส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลโดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ สนพ. ปฏิบัติราชการอย่างมี “คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี จัดหาวัคซีนป้องกัน

โรคไข้หวัดใหญ่ และวัคซีนโควิด-19 ให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตรสมาชิกสวัสดิการ สนพ. สนับสนุนเงินสร้างขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง/พนักงาน เป็นต้น

4. ด้านการใช้ประโยชน์

- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ สนพ. ไม่ได้รับรายงานการกระทำผิดหรือทุจริตในการปฏิบัติงาน จากช่องทางการร้องเรียนของ สนพ. ที่จัดไว้ให้

- มีการแจ้งเวียนและติดบอร์ดประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบ และมีหนังสือแจ้งผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เข้าสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน ตามประกาศสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ดังนี้

เรื่อง	ลงวันที่
1. รับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	28 ตุลาคม พ.ศ. 2563
2. รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	28 ตุลาคม พ.ศ. 2563
3. รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
4. รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	2 กรกฎาคม พ.ศ. 2564

- สนพ. มีหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดต่อ สนพ. ตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2554 และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสรรหา

■ ปัญหา อุปสรรค

- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้กระบวนการสัมภาษณ์ ในบางครั้งมีการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ ไม่สามารถมีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว และมีกระบวนการบางขั้นตอนเพิ่มขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานอาจต้องเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินการ

■ ข้อเสนอแนะ

- จัดทำกระบวนการปฏิบัติงานและทบทวนขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อสามารถดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ด้านการพัฒนา

■ ปัญหา อุปสรรค

- หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ บางแห่ง มีการเลื่อน หรือยกเลิกการจัดหลักสูตร/โครงการอบรม เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

- ขาดแรงจูงใจ โดยเฉพาะการอบรมออนไลน์ ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจและการมีวินัยในตนเองในระดับสูง เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพ รวมถึง ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการอบรมออนไลน์ ทำให้การอบรมไม่ต่อเนื่อง และไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

- ข้อจำกัดทางด้านเทคโนโลยี เช่น ไม่มีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการอบรม การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต

- บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการแจ้งข้อมูล เพื่อนำเข้าระบบ ทำให้ฐานข้อมูลที่มีอยู่ในระบบยังไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ อาทิ คุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

- บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา เป็นบุคลากรกลุ่มเดิม บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการอบรม ทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรใน สนพ. ยังไม่ครอบคลุม ทัวถึง

■ ข้อเสนอแนะ

- ออกแบบหลักสูตร/โครงการอบรม ให้มีความยืดหยุ่น รองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมทั้ง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เช่น อุปกรณ์/เครื่องมือที่ใช้ในการอบรม รวมถึง การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต

- จัดทำเครื่องมือ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสามารถแจ้งข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา

- ส่งเสริมและสนับสนุนหลักสูตร/โครงการอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถเข้าถึงการอบรมได้ทุกที่ ทุกเวลา พร้อมทั้งแจ้งเวียน ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. ด้านการรักษาไว้

■ ปัญหา อุปสรรค

- การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก ส่งผลต่อทัศนคติ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร

- การปรับปรุงฐานข้อมูลต้องรอข้อมูลเพิ่มประวัติกรณีข้าราชการที่โอนมาจากหน่วยงานราชการอื่น

- กฎ ระเบียบ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีหลายฉบับ ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจ

และทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องครบถ้วน

▪ ข้อเสนอแนะ

- จัดกิจกรรมหรือสื่อสารสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการ

ตามกรอบแนวทางปฏิบัติฯ

- จัดทำคู่มือ/ กระบวนการงานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านการใช้ประโยชน์

▪ ปัญหา อุปสรรค

- ไม่มี -

▪ ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -