



กรมพัฒนาพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน
กระทรวงพลังงาน

แผนการสรรหาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘)



คำนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร แต่การที่ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีค่า มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติที่ดีเพื่อมาปฏิบัติราชการของกรม นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการสรรหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ ดังนั้น การจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เปรียบเสมือนเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของกรม

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการสรรหาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ จะเป็นส่วนช่วยสนับสนุน ผลักดันให้การขับเคลื่อนภารกิจของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานบรรลุเป้าหมาย มีบุคลากรที่มีความพร้อมรอบด้าน ทั้งความรู้ สมรรถนะ ทักษะต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกภาคส่วนได้รับ ประโยชน์จากการปฏิบัติของกระทรวงและกรมอย่างเต็มที่ ขับเคลื่อนประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

ผู้จัดทำ

นายบุญชัย สอนขำนิ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

สิงหาคม ๒๕๖๔



สารบัญ

๑. บทนำ.....	๑
๒. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง.....	๓
๓. การวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร.....	๔
๔. แผนการสรรหาบุคลากร.....	๗

แผนการสรรหาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘

๑. บทนำ

กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อคัดกรองบุคคลเข้าปฏิบัติราชการ การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีมาปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และการวางแผนในการดำเนินงาน โดยกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในภาคราชการแบ่งการสอบเป็น ๓ ภาค ได้แก่การสอบภาค (ก) วัดความรู้ความสามารถทั่วไป จัดโดยสำนักงาน ก.พ. การสอบภาค (ข) วัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และการสอบภาค (ค) ซึ่งวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่เหมาะสม ซึ่งผู้สมัครจำเป็นต้องผ่านการสอบภาค (ก) และ(ข) ก่อน จึงจะมีสิทธิ์สอบภาค (ค) ได้ การสรรหาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรรวมทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นผู้นำด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในภูมิภาคเอเชียภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙”

“To become a leader in alternative energy development and energy efficiency in Asia by ๒๐๓๖”

พันธกิจ

สร้างความยั่งยืนด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานของประเทศเพื่อให้เกิดการผลิตและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

To create sustainability of alternative energy and energy efficiency of the country, in order to boost efficiency and environmentally friendly of energy production and consumption

ค่านิยม

"WIN" คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

W (Work of excellence) = เป็นเลิศเรื่องงาน

I (Integration) = บูรณาการร่วมมือ

N (No corruption) = โปร่งใสซื่อสัตย์

ภารกิจของส่วนราชการ

ภารกิจภายใต้กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีภารกิจของส่วนราชการ ดังนี้

๑. ภารกิจของส่วนราชการเกี่ยวกับการส่งเสริม ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้ พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสนองตอบ ความต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๒. การกึ่งภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไข รับผิดชอบ กำกับ ดูแล ส่งเสริม และช่วยเหลือให้โรงงานควบคุม และอาคารควบคุมได้ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มีการใช้ พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด พระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ (ว่า ด้วยพลังงานควบคุม) และที่แก้ไข พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ (ว่าด้วยอำนาจ หน้าที่ของกรม) และที่แก้ไข

หน้าที่และอำนาจ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กระทรวงพลังงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีภารกิจเกี่ยวกับการ ส่งเสริมประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำกับการอนุรักษ์พลังงาน จัดหาแหล่งพลังงาน พัฒนาทางเลือกการใช้ พลังงานแบบผสมผสาน และเผยแพร่เทคโนโลยีด้านพลังงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อสนองตอบความ ต้องการของทุกภาคส่วนอย่างเพียงพอด้วยต้นทุนที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของ ประชาชน โดยมีหน้าที่และอำนาจดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับการอนุรักษ์พลังงาน
๒. วิจัย ค้นคว้า พัฒนา และส่งเสริมพลังงานทดแทน
๓. กำหนดระเบียบและมาตรฐาน รวมทั้งเผยแพร่และถ่ายทอดเทคโนโลยี การผลิต การแปรรูป การส่ง การใช้ และการอนุรักษ์พลังงาน
๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๕. บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๖. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ปัจจุบันกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์มีอัตรากำลังแบ่งเป็น ข้าราชการจำนวน ๔๒๔ อัตรา พนักงานราชการ ๕๖๐ อัตรา และลูกจ้างประจำ ๗๔ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓)

๒. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง ได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรไว้ดังนี้

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

หลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

มาตรา ๔๒ (๑) บัญญัติว่า “การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ”

มาตรา ๕๒ บัญญัติว่า “การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ”

สรุปหลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

๑. การสรรหาและเลือกสรร ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒. การสรรหาและเลือกสรร ต้องคำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส โดยการเปิดโอกาสแก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน

๓. การสรรหาและเลือกสรรบุคคล ต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านเทคนิคและวิธีดำเนินการ เพื่อให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุด

๔. การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในทุกขั้นตอนต้องบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัคร และการดำเนินการ

๕. เปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีโอกาเลือกงาน และส่วนราชการมีโอกาเลือกคน

๓. การวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร

๓.๑ เหตุผลความจำเป็นของการสรรหาบุคลากร

บุคลากรในหน่วยงานจะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การโอน การย้าย การเลื่อนระดับตำแหน่ง รวมถึงการเกษียณอายุราชการ จึงทำให้ต้องการวางแผนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อความต้องการของหน่วยงานนั้น ซึ่งการสรรหาบุคลากรสามารถแบ่งได้ ๒ รูปแบบใหญ่ คือ การสรรหาบุคคลภายนอก และการสรรหาบุคคลภายใน ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งและความต้องการของหน่วยงานเจ้าของตำแหน่ง โดยกรมจะมีวิธีการดำเนินการสรรหาบุคลากร ดังนี้

๑) การสรรหาบุคคลภายนอก ได้แก่

- ๑.๑) การสอบแข่งขัน
- ๑.๒) การคัดเลือก
- ๑.๓) การรับโอน

๒) การสรรหาบุคคลภายใน ได้แก่

- ๒.๑) ประเมินเลื่อนระดับ
- ๒.๒) การย้าย

๓.๒ ปัญหาการสรรหาบุคลากร

จากกระบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในภาคราชการแบ่งการสอบเป็น ๓ ภาค โดยสำนักงาน ก.พ. จะเป็นผู้ที่รับผิดชอบการสอบภาค (ก) วัดความรู้ความสามารถทั่วไป ส่วนราชการจะเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบภาค (ข) วัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และการสอบภาค (ค) ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากในการสรรหาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามภารกิจของส่วนราชการ ซึ่งปัญหาที่พบการสรรหาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

- ๑) ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรทดแทนในตำแหน่งว่าง
- ๒) บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ
- ๓) ทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- ๔) ความโปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานในการสรรหา

๓.๓ เป้าหมายของการสรรหาบุคลากร

จากวิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำด้านการพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานในภูมิภาคเอเชีย ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙” ทำให้ว่า กรมจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ สมรรถนะสูงด้านพลังงาน และสามารถเป็นผู้แทนกรมในเวทีระดับทวีป รวมถึงระดับโลก เพื่อเป็นผลักดันและประสานความร่วมมือด้านพลังงานให้บรรลุเป้าหมายที่กรมและกระทรวงกำหนดไว้ จึงสามารถกำหนดลักษณะของบุคลากรที่กรมต้องการได้ดังนี้

- ๑) มีความรู้ความเข้าใจด้านวิชาการในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี
- ๒) มีความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอด
- ๓) มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ
- ๔) มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๕) มีภาวะผู้นำ
- ๖) สามารถทำงานเป็นทีมได้
- ๗) บุคลิกภาพที่เหมาะสม

๓.๓ วิธีการสรรหาบุคลากร

๑) การสรรหาบุคคลภายนอก

วิธีการสรรหา	ประเภทข้าราชการ			
	ทั่วไป		วิชาการ	
	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา
๑. การสอบแข่งขัน	ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป
๒. การคัดเลือก	-	-	ปฏิบัติการ	ป.โท / ป.เอก
๓. การรับโอน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/ อาวุโส	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป

๒) การสรรหาบุคคลภายใน

วิธีการสรรหา	ประเภทข้าราชการ			
	ทั่วไป		วิชาการ	
	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา
๑. การประเมินเลื่อนระดับ	ชำนาญงาน / อาวุโส	ต่ำกว่า ป.ตรี	ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป
๒. การย้าย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน/ อาวุโส	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ตั้งแต่ ป.ตรี ขึ้นไป

๓.๔ การเปรียบเทียบวิธีการสรรหาบุคลากร

ข้อดี	ข้อเสีย / ข้อสังเกต
การสอบแข่งขัน	
๑. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับการคัดเลือก ๒. มีการแข่งขันที่เปิดธรรมเปิดกว้างสำหรับทุกคนที่มีคุณสมบัติ ๓. ความหลากหลายของคุณวุฒิของผู้เข้ารับการสรรหาจะเป็นประโยชน์ในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	๑. ใช้เวลานานในการสรรหา ๒. อาจได้บุคคลที่มีความรู้ที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งที่เปิดกว้างในคุณวุฒิการศึกษา
การคัดเลือก	
๑. ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงาน ๒. ได้ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาและคุณสมบัติสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๓. ใช้เวลาสรรหาน้อยกว่าวิธีการสอบแข่งขัน	๑. ผู้มีความรู้ความสามารถสูงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ๒. ผู้เข้ารับคัดเลือกมีน้อย อาจทำให้เกิดการแข่งขันอย่างจริงจัง ๓. ต้องพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

ข้อดี	ข้อเสีย / ข้อสังเกต
การรับโอน	
๑. ได้ผู้ที่มีประสบการณ์ ผ่านการปฏิบัติงานในระบบราชการมาแล้ว ๒. ใช้เวลาในการสรรหาน้อย เหมาะสำหรับตำแหน่งที่มีความต้องการเร่งด่วน ๓. ขั้นตอนการดำเนินการไม่ยุ่งยาก	๑. ต้องพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนเป็นพิเศษ ๒. ในบางกรณี กรมไม่สามารถให้เบิกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรับโอนได้ ทำให้ผู้ขอโอนอาจเปลี่ยนใจไม่ขอโอนได้
การประเมินเลื่อนระดับ	
๑. ส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการ ๒. ส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้ในเชิงลึกในการปฏิบัติงาน ๓. บุคคลมีความเข้าใจในระบบและมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี	๑. ใช้ระยะเวลาาน เนื่องจากมีขั้นตอนในการดำเนินการค่อนข้างมาก โดยเฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. อาจไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการประเมิน ๓. หากเป็นการประเมินเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ต่างสังกัดกัน ต้นสังกัดเดิมอาจขาดกำลังคนในการปฏิบัติงาน
การย้าย	
๑. ดำเนินการได้รวดเร็ว เหมาะกับหน่วยงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานเร่งด่วน ๒. เสริมสร้างประสบการณ์หลากหลายให้กับข้าราชการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๓. สร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ในการทำงานให้กับข้าราชการ	๑. ต้นสังกัดอาจไม่ยินยอมให้ข้าราชการย้ายสังกัด ๒. เป็นภาระของหน่วยงานต้นสังกัดในการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งแทน ๓. การย้ายในบางครั้งอาจโดนมองว่าเป็นการลงโทษ

๔. แผนการสรรหาบุคลากร

จากการวิเคราะห์การสรรหาบุคลากร โดยเฉพาะปัญหาการสรรหาบุคลากรนั้น จึงนำมากำหนดเป็นประเด็นแผน/แนวทางการสรรหาบุคลากรของกรมได้ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์ : กรมมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และทันต่อความต้องการใช้กำลังคน

กลยุทธ์ : พัฒนาและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการสรรหาบุคลากรในเชิงรุก

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาบุคลากรได้ทันต่อความต้องการใช้กำลังของหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรประจำปี	เพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบการดำเนินการสรรหาบุคลากรประจำปีของกรม
๒. การสร้างมาตรฐานแบบทดสอบในสรรหาบุคลากร	เพื่อสามารถคัดกรองและเลือกสรรผู้ที่มีศักยภาพเหมาะสมมาปฏิบัติราชการ
๓. การดึงดูดผู้มีความรู้และศักยภาพมารับราชการ	เพื่อให้ผู้มีความรู้และศักยภาพเข้ามาสู่กระบวนการสรรหาบุคลากรของกรม
๔. การพัฒนาผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้ผู้ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีมาปฏิบัติราชการ
๕. การปรับปรุงประกาศ อ.ก.พ.พ. ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการล่วงหน้าในตำแหน่งที่จะว่างลง

โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	
๑. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรประจำปี	✓	✓	✓	✓	บค. สล.
๒. การสร้างมาตรฐานแบบทดสอบในสรรหาบุคลากร		✓			บค.สล./กอง/ศูนย์
๓. การดึงดูดผู้มีความรู้และศักยภาพมารับราชการ	✓	✓	✓	✓	บค.สล.
๔. การพัฒนาผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากร		✓		✓	บค.สล.กอง/ศูนย์
๕. การปรับปรุงประกาศ อ.ก.พ.พ. ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ	✓				อ.ก.พ.พ.บค.สล.

ประเด็นที่ ๒ สร้างมาตรฐาน ความโปร่งใส เป็นธรรมในการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์ : การสรรหาบุคลากรมีมาตรฐาน โปร่งใส ตรวจสอบได้

กลยุทธ์ : สร้างกลไกและขั้นตอนในการสรรหาบุคลากร และสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ศักยภาพ

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การจัดทำขั้นตอนการทดสอบแข่งขัน และการคัดเลือกข้าราชการ	เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการสรรหาบุคลากร แก่บุคลากร พพ. และประชาชนทั่วไป
๒. การเปิดเผยข้อมูลในกระบวนการสรรหาบุคลากร	เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งต่อผู้สมัคร และการดำเนินการ
๓. การปรับปรุงประกาศ อ.ก.พ.พพ. ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรชำนาญการพิเศษ	เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก และหลักเกณฑ์ การประเมินผลงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน และมีความเหมาะสม เป็นธรรม

โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	
๑. การจัดทำขั้นตอนการทดสอบแข่งขัน และการคัดเลือกข้าราชการ	✓				บค. สล.
๒. การเปิดเผยข้อมูลในกระบวนการสรรหาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	บค.สล./ ศทส.
๓. การปรับปรุงประกาศ อ.ก.พ.พพ. ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรชำนาญการพิเศษ	✓				อ.ก.พ.พพ. บค.สล.

