



ประกาศกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
เรื่อง การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๑
สังกัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ราย นางสาวณัฏฐณิชา ยงภูมิพุทธา

ด้วย นางสาวณัฏฐณิชา ยงภูมิพุทธา ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๑ สังกัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะเข้ารับ
การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่และสังกัดเดิม

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ลงวันที่
๓๐ เมษายน ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
จึงประกาศชื่อผลงาน และข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ที่จะส่งประเมินผลงานเพื่อเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๑
สังกัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิด
ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน จำนวน ๑ เรื่อง ดังมีรายละเอียดและเค้าโครงเรื่องตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้
และให้ผู้เข้ารับการประเมินส่งผลงาน ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่กรมได้มีประกาศ ทั้งนี้ หากผู้ใด
ประสงค์หักท้วงสามารถหักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

อนึ่ง หากกรมตรวจสอบพบว่า ผู้เข้ารับการประเมินแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของ
บุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียน
ผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงาน
ที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน กรมจะดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติ
และผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวนันธิกา หังสุพานิช)

อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

แนบท้ายประกาศกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
เรื่อง การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๐๑
สังกัดกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ราย นางสาวณัฐธินิชา ยงภูมิพุทธา
ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ผลงานที่ส่งประเมิน

ที่	ชื่อผลงาน	สัดส่วน ร้อยละ	ผู้ร่วมดำเนินการ
๑	เรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากร	๑๐๐	-
๒	ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่อง การปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5)	๑๐๐	-

๐๘

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาวณัฏฐนิชา ยงภูมิพุทธา

- ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน
 - ดูแลรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของเครือข่ายภายในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)
 - ดูแลรักษาและแก้ไขระบบงานภายใน พพ. ให้สามารถใช้งานได้ เมื่อระบบงานเกิดปัญหาขัดข้องไม่สามารถใช้งานได้ตามปกติ
 - เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ได้วางแผนไว้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - เขียนชุดคำสั่งระบบงานประยุกต์ ทดสอบความถูกต้องของคำสั่ง แก้ไขข้อผิดพลาดของคำสั่ง เพื่อให้ระบบปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีประสิทธิภาพ
 - ทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบ เพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้องตรงตามความต้องการและสภาพการใช้งานของหน่วยงาน
 - ประมวลผลและปรับปรุงแก้ไขแฟ้มข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ถูกต้องแม่นยำและทันสมัย
 - ช่วยรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลของหน่วยงานที่ไม่ซับซ้อน เพื่อพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
 - วางแผนหรือรวมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
 - ประสานการทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
 - ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - ตรวจสอบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของเครือข่ายภายในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.)
 - กำหนดแนวทางการทดสอบคุณสมบัติด้านเทคนิคของระบบเพื่อให้ระบบมีคุณสมบัติที่ถูกต้องตรงตามความต้องการใช้ของหน่วยงาน
 - เขียนชุดคำสั่งตามข้อกำหนดของระบบงานประยุกต์ และระบบข้อมูลที่ยากและซับซ้อนที่ได้วางแผนไว้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย ระบบงานประยุกต์ และระบบสารสนเทศ การจัดการระบบการทำงานเครื่อง การติดตั้งระบบเครื่อง เพื่อให้ได้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน และตรงตามความต้องการใช้ของหน่วยงาน
 - รวบรวมข้อมูลประกอบการเสนอแนะนโยบายและแผนการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
 - ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา
 - ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดความต้องการของหน่วยงาน เพื่อออกแบบระบบงาน ระบบการประมวลผลข้อมูล ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และระบบฐานข้อมูล เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ในหน่วยงาน
 - รวบรวมข้อมูลประกอบการเสนอแนะนโยบายและแผนการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนานโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
 - วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด
 - ประสานการทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด
 - ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - จัดทำสื่อในการให้บริการเผยแพร่ข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่หน่วยงานต่าง ๆ และประชาชนผู้สนใจเพื่อเผยแพร่ข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการคอมพิวเตอร์แก่เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการคอมพิวเตอร์
 - ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากร

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

๒๐๔ วัน (๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖)

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับวงจรการพัฒนากระบวนการ (Software Development Life Cycle หรือ SDLC) สำหรับการวางแผนการพัฒนากระบวนการ

๓.๒ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเว็บไซต์ด้วยโหนดเจเอส (NodeJS) ในการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน

๓.๓ ความรู้เกี่ยวกับฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational Database) ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักในการจัดเก็บข้อมูลภายในระบบในรูปแบบตาราง (table)

๓.๔ ความรู้ในด้านการพัฒนาส่วนเชื่อมต่อประสานโปรแกรมประยุกต์ (Application Programming Interface หรือ API) เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างแอปพลิเคชันและฐานข้อมูล

๓.๕ ความรู้ในการใช้คำสั่ง (command line) ผ่านโปรแกรม terminal ในระบบปฏิบัติการ Linux เพื่อทำการติดตั้งระบบบนเครื่องแม่ข่ายเพื่อใช้งาน

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมายของงาน

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ และส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม และจงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ผลงาน และคุณลักษณะเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยรวม โดยจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลงานภายในหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

อย่างไรก็ตาม หน่วยงานยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือเอกสารประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงอาศัยการเก็บข้อมูลในรูปแบบเอกสารหรือระบบที่ไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลแบบบูรณาการ ส่งผลให้การเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลทำได้ยากลำบาก เกิดความล่าช้าในการพิจารณา อีกทั้งยังอาจมีข้อโต้แย้งในประเด็นด้านความโปร่งใส ความถูกต้องของข้อมูล หรือการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ขาดประสิทธิภาพจึงส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรในกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

เพื่อให้ผลงานของข้าราชการเป็นที่ประจักษ์โดยข้อมูลมีความครบถ้วน โปร่งใส นั้น การจัดเก็บข้อมูลผลงานประเมินในรูปแบบดิจิทัลจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ เนื่องจากการเก็บไฟล์ในรูปแบบดิจิทัลไม่มีความจำเป็นในการใช้กระดาษ ซึ่งไม่ได้รับผลกระทบในการเสื่อมสภาพของกระดาษและหมึกพิมพ์ ทำให้ข้อมูลยังอยู่ครบถ้วน สมบูรณ์ และสามารถเรียกดูผ่านฐานข้อมูลได้ตลอดจนกว่าจะมีการลบข้อมูลออกจากฐานข้อมูล ส่งผลให้ผู้ใช้งานระบบสามารถสืบค้นและเรียกดูข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากรในรูปแบบเว็บแอปพลิเคชัน สำหรับจัดเก็บผลงานประเมินของบุคลากรผู้ได้รับคัดเลือกและทำการประเมิน เพื่อให้กลุ่มทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (บค. สล.) สามารถดำเนินการตรวจสอบผลงานการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และกระชับขึ้น อีกทั้งทำให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานประเมินต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

๑. เพื่อจัดเก็บข้อมูลผลงานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับขึ้นตำแหน่งในรูปแบบดิจิทัล โดยผลงานมีแนวทางปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน
๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักเลขาธิการกรม (บค. สล.) ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน สามารถเรียกดูและตรวจสอบข้อมูลผลงานประเมินของบุคลากรของแต่ละบุคคลได้อย่างโปร่งใส
๓. เพื่อลดการสูญหายของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการเสื่อมสภาพหรือสูญหายของเอกสารที่อยู่ในรูปแบบกระดาษ
๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีความประสงค์ในการเข้าคัดเลือกและประเมินผลงานสามารถสืบค้นผลงานการประเมินในอดีต สำหรับเป็นแนวทางหรือตัวอย่างในการจัดทำผลงานต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. สืบค้นคุณลักษณะของความต้องการ (requirements) สำหรับการใช้งานระบบจากเจ้าหน้าที่ที่สังกัดกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และศึกษากระบวนการการทำงานในการประเมิน
 ๒. ออกแบบกระบวนการทำงานของระบบ (System flowchart design) และอินเทอร์เฟซของระบบ (UX/UI design)
 ๓. ออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูล และจัดทำให้อยู่ในรูปแบบของแบบจำลองโครงสร้างฐานข้อมูล (ER-Diagram)
 ๔. ดำเนินการพัฒนาเว็บแอปพลิเคชันและฐานข้อมูลตามที่ได้ออกแบบในข้อ ๒ และ ๓
 ๕. ติดตั้งระบบ (deploy) ในเครื่องแม่ข่ายของ พพ.
 ๖. ดำเนินการทดสอบระบบ โดยมีการทดสอบฟังก์ชันการใช้งานระบบในแต่ละโมดูล (Integration Testing)
 ๗. เมื่อทดสอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรับค่า config ของฐานข้อมูล จากเดิมฐานข้อมูลที่ใช้สำหรับทดสอบระบบ (test) เป็นฐานข้อมูลสำหรับใช้งานจริง (production)
 ๘. จัดทำคู่มือในการใช้งานระบบสำหรับผู้ใช้งานทั่วไป และผู้ใช้งานที่มีสิทธิ์เจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดสิทธิ์ของผู้ใช้งานระบบ
 ๙. ดำเนินการแจ้งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรมในการเปิดใช้งานระบบ และอบรมการใช้งาน
 ๑๐. ให้คำแนะนำและร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้งาน ความผิดพลาดของระบบ และความผิดพลาดจากการใช้งาน
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- เชิงปริมาณ
๑. เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีการนำเข้าข้อมูลผลงานประเมินบุคลากรเข้าสู่ระบบจำนวน ๑๒๗ ผลงาน
 ๒. เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเรียกดูและตรวจสอบข้อมูลผลงานประเมินบุคลากรจำนวน ๑๒๗ ผลงาน

เชิงคุณภาพ

๑. พพ. มีข้อมูลผลงานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการของสำนักงาน ก.พ.
๒. เพิ่มความโปร่งใสในการประเมินผลงานของ พพ. เนื่องจากสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ผ่านระบบ
๓. บุคลากรสามารถสืบค้นผลงานการประเมินในอดีต สำหรับเป็นแนวทางหรือตัวอย่างในการจัดทำผลงานได้
๔. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถลดการสูญหายของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากการเสื่อมสภาพหรือสูญหายของเอกสารที่อยู่ในรูปแบบกระดาษ
๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
 ๑. ข้อมูลผลงานประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรถูกจัดเก็บอยู่ในไฟล์ดิจิทัลอย่างเป็นระเบียบ
 ๒. เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักเลขาธิการกรมสามารถอพยพสถานะผลการประเมินของผลงานประเมินของแต่ละบุคคล รวมถึงตรวจสอบข้อมูลผลงานประเมินของบุคลากรของแต่ละบุคคลได้
 ๓. ลดความซ้ำซ้อน และโอกาสในการสูญหายของข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบกระดาษ
 ๔. บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถสืบค้นผลงานการประเมินในอดีต สำหรับเป็นแนวทางหรือตัวอย่างในการจัดทำผลงานได้
๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
 ๑. ผู้พัฒนาขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำ จึงต้องมีการติดต่อประสานงานกับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อสอบถามรายละเอียดความต้องการสำหรับระบบเพิ่มเติม ซึ่งใช้เวลาในการหารือเกี่ยวกับความต้องการดังกล่าวเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากต้องมีการปรับกระบวนการทำงาน และคุณลักษณะของระบบมากกว่า ๑ ครั้ง
 ๒. เจ้าหน้าที่บางส่วนขาดทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) อาจทำให้ไม่พร้อมที่จะใช้งานระบบที่พัฒนาขึ้นใหม่ ทำให้มีความเสี่ยงในการนำเข้าสู่ข้อมูลสู่ระบบไม่ครบถ้วนทั้งหมดในครั้งแรก หรือนำเข้าสู่ข้อมูลบางส่วนไม่ถูกต้องตามที่ระบบต้องการ
๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
 ๑. การเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5) ข้อมูลบุคลากรทุกอย่างไม่สามารถนำเข้ามาแสดงผลหรือแสดงสถานะได้ทั้งหมด เนื่องจากส่วนเชื่อมต่อประสานโปรแกรมประยุกต์ (API) ที่ให้บริการ (service) ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน่วยงาน username/รหัสผ่านของโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5) เป็นต้น มีการจำกัดฟิลด์ (field) ของข้อมูลในการให้บริการ เพื่อไม่ให้ข้อมูลมีความเสี่ยงในการรั่วไหล หากทำการแก้ไขส่วนเชื่อมต่อประสานโปรแกรมประยุกต์ดังกล่าวเพื่อเพิ่มฟิลด์ข้อมูล อาจส่งผลกระทบต่อระบบงานอื่น เช่น ระบบฐานข้อมูลกลาง (DEDE Portal) เป็นต้น ที่กำลังใช้งานบริการดังกล่าวได้ ทำให้ระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากรไม่สามารถแสดงข้อมูลสถานะบางส่วน เช่น จำนวนปีที่รับราชการ เป็นต้น
 ๒. การโจมตีทางไซเบอร์ของผู้ไม่ประสงค์ดีผ่านเว็บแอปพลิเคชัน เนื่องจากหน่วยงานรัฐมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณทำให้ไม่สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ บริการหรือซอฟต์แวร์ที่มีความทันสมัยในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีโอกาสเกิดช่องโหว่ทางโครงสร้างสารสนเทศและโจมตีมาที่ระบบงานได้ง่ายขึ้น

๓. เครื่องแม่ข่ายส่วนใหญ่ของ พพ. มีความล้าสมัย เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้พัฒนาไปไกลอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้ซอฟต์แวร์ที่ติดตั้งในเครื่องแม่ข่ายอาจใช้ทรัพยากรในเครื่องมากเกินไป และทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

๙. ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันนี้ระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากรได้ถูกออกแบบและพัฒนาสำหรับการจัดเก็บข้อมูลผลงานสำหรับบุคลากรและติดตามสถานะการประเมินเท่านั้น ในอนาคตหากมีการปรับปรุงหรือพัฒนาต่อยอดระบบดังกล่าวควรเพิ่มรายงานสรุปให้เจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดาวน์โหลดไปรายงานหรือเก็บสถิติเพื่อใช้วิเคราะห์หรือปรับปรุงแนวทางในการประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือนสามัญให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งควรปรับปรุงการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบฐานข้อมูลประเมินบุคลากรและระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5) เนื่องจากหากมีการเปลี่ยนไปใช้เวอร์ชันที่ใหม่กว่า (DPIS 6) ข้อมูลจะยังคงสามารถเชื่อมโยงกับโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมได้ตามปกติในเวอร์ชันล่าสุดได้ และเทคโนโลยีของระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมมีความทันสมัยมากขึ้น

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

ระบบงานนี้ได้มีการเปิดให้ใช้บริการเฉพาะอินเทอร์เน็ตภายในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) โดยสามารถเข้าใช้งานได้ที่เว็บไซต์ empeval.dede.go.th

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

นางสาวณัฏฐณิชา ยงภูมิพุทรา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

สังกัด ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สัดส่วนผลงานร้อยละ ๑๐๐

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อผู้ขอประเมิน).....

(นางสาวณัฏฐณิชา ยงภูมิพุทรา)

(ตำแหน่ง) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

(วันที่) ๕/๖.๓./๖๕

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

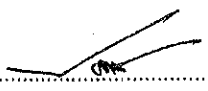
รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(..... ศ. ส. ส.)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(นายวรยุทธ คงบุญ) ๙ ๙๑.๖๙

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป
อีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

แบบการเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. เรื่อง การปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5)
๒. หลักการและเหตุผล

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (พพ.) มีการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๕ (DPIS 5) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สำหรับหน่วยงานระดับกรม โดยมีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น วันลา การลงเวลาปฏิบัติงานราชการ เงินเดือน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อจัดเก็บ รักษา ปรับปรุง แก้ไข ทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน

ในปัจจุบันระบบดังกล่าวมีความล้าสมัย ส่งผลให้มีข้อหวัดในการโจมตีจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ภายนอก โดยผู้ไม่ประสงค์ดีได้ง่าย ในบางครั้งระบบงานที่มีการใช้งานเป็นเวลานาน อาจมีปัญหาด้านประสิทธิภาพของระบบ เนื่องจากการเกิดคอขวด (bottle neck) ระหว่างเว็บไซต์และฐานข้อมูลของระบบ ซึ่งมีอายุการใช้งานเป็นเวลานาน ทำให้ผู้ใช้งานใช้เวลาเรียกดู ตรวจสอบ หรือประมวลผลออกรายงานนานกว่าปกติ อาจทำให้เจ้าหน้าที่จัดส่งรายงาน ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรมได้ล่าช้ากว่ากำหนด รวมถึงไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล กับระบบงานอื่นของสำนักงาน ก.พ. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีประสิทธิภาพ

ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนของ พพ. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.) มีอำนาจ หน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ และบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๒. จัดทำและเผยแพร่สถิติข้อมูลด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๓. จัดทำและบริหารจัดการระบบข้อมูลของพพ.
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อให้ ศทส. ดำเนินการปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจ หน้าที่ ดังกล่าว ศทส. จึงมีแนวคิด ในการปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม จากเดิมเวอร์ชัน ๕ (DPIS 5) ให้เป็นเวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) แทนระบบเดิม เพื่อให้ระบบมีความทันสมัย มีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น สามารถเรียกดูหรือส่งข้อมูล ที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบงานอื่นได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของ พพ. ด้าน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการองค์กรและพัฒนาองค์ความรู้ด้านพลังงานทดแทนและ อนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและองค์ความรู้ด้าน พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเป็นหลัก

๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

ในการดำเนินการปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมภายใน พพ. นั้น ได้มีแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงเวอร์ชันของโปรแกรมและถ่ายโอนข้อมูลจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมจากเวอร์ชัน ๕ ไปสู่ เวอร์ชัน ๖ ซึ่งในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) เสร็จสิ้นและมีการเปิดให้ใช้งานระบบเรียบร้อยแล้ว โดยมีวิธีในการปรับปรุงระบบ ดังนี้

๑. ติดตั้งระบบโดยการนำเข้า (import) เครื่องแม่ข่ายจำลอง (virtual machine หรือ VM) จากไฟล์ที่ได้รับจากการประสานงานกับทีมงานผู้ดูแลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6)
๒. ดำเนินการแมพ domain name ของระบบ
๓. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ในการจัดจ้างแก้ไขโปรแกรมแลกเปลี่ยนข้อมูลให้สามารถเชื่อมต่อกับโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) ในอนาคต
๔. ทำการทดสอบระบบในเครื่องแม่ข่ายตัวทดสอบ
๕. จัดอบรมการใช้งานระบบ
๖. ทำการสำรองข้อมูล (backup) จากระบบเดิมที่มีอยู่ในปัจจุบัน
๗. นำไฟล์ที่ทำการสำรองข้อมูลในข้อ ๖. ไปถ่ายโอนข้อมูลลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) โดยประสานงานกับทีมงานผู้ดูแลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมของสำนักงาน ก.พ.
๘. ประกาศใช้งานระบบและปิดใช้งานระบบเดิม

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างดีนั้น ศพส. จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นอีก ๒ หน่วยงาน คือ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน พพ. ในการจัดจ้างแก้ไขโปรแกรมแลกเปลี่ยนข้อมูลให้สามารถเชื่อมต่อกับโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) อบรมผู้ใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เป็นเวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) และการประกาศวันใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ เพื่อให้แนวทางการจัดการวันลา การลงเวลาปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงานและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องมีการประสานงานกับทีมงานผู้ดูแลโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมของสำนักงาน ก.พ. ในการปรับเปลี่ยนการตั้งค่าภายในระบบ และการถ่ายโอนข้อมูล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างฐานข้อมูลทั้งหมด โดยเปลี่ยนจากฐานข้อมูลเดิมที่ใช้ Oracle เป็น PostgreSQL ซึ่งมีความยาก และท้าทายสูง เนื่องจากโครงสร้างฐานข้อมูลทั้ง ๒ ชนิดมีความแตกต่างกัน และ Oracle เวอร์ชันเก่า ส่งผลให้ข้อมูลที่ถ่ายโอนมีความเสี่ยงที่จะไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงต้องถ่ายโอนโดยใช้เครื่องมือสำหรับถ่ายโอนข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. เพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานสามารถใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) ซึ่งมีความทันสมัย มีความปลอดภัยเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีจำนวนช่องโหว่ในการโจมตีระบบน้อยลง มีประสิทธิภาพในการทำงานของระบบที่ดีขึ้น โดยใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลน้อยลง รวมถึงระบบสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบงานอื่นของ กพ. เพื่อให้ข้อมูลทันสมัย เป็นปัจจุบัน และสามารถสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน พพ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรภายในหน่วยงานสามารถเข้าถึงและใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เป็นเวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) ได้
๒. ข้อมูลของบุคลากรร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานสามารถถ่ายโอนไปยังโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เป็นเวอร์ชัน ๖ (DPIS 6) ได้

เชิงคุณภาพ

๑. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับดีมาก
๒. โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมสามารถส่งข้อมูลไปยังระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ผ่านการเชื่อมโยงระบบของสำนักงาน ก.พ. ได้

(ลงชื่อ).....

(นางสาวณัฏฐนิชา ยงภูมิพุทธา)

(ผู้ขอประเมิน)

(วันที่) ๕ / ๙ / ๖๕