

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2562 มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่กำหนดไว้ว่า “เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล” กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจะมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการใน 5 พันธกิจที่สำคัญ คือ

1. รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและป้องกันแก้ไขภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
2. บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
3. ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
4. บริหารจัดการระบบสารสนเทศของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เผยแพร่ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงต่อสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ในช่วงระยะ 5 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2563 -2567 กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจะมุ่งเน้นไปที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล

เหตุผลและความจำเป็น

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ 5 การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผล 2 ด้าน ประกอบด้วย บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานสำหรับทุนหมุนเวียนที่อยู่ระหว่างพัฒนาการบริหารจัดการ พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการกำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลภายในทุนหมุนเวียน เพื่อหาสาเหตุ วิเคราะห์ ควบคุม และให้คำแนะนำในกรอบการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยองค์ประกอบที่พิจารณา ประกอบด้วย

1) การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 30) ได้แก่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานตามความคาดหวังที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานตนเอง โดยการกำหนดเป้าหมายการทำงานจะต้องทำร่วมกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

2) การจัดทำและดำเนินงานตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี (ร้อยละ 70) พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

ผลการศึกษาข้อมูล และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ <ul style="list-style-type: none">ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรมปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กลไกการวางแผน กำลังคนรูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเท แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน

<p>แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
	<p>• บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว</p>
<p>แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ประเด็นการบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ.2561 – 2580)</p>	<p>แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐแนวทางการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถ 3) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ 4) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
<p>แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p>	<p>แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดเรื่องและประเด็นปฏิรูปทั้งสิ้น 6 ประเด็น</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บริการภาครัฐ สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ชีวิตประชาชน 2) ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล 3) โครงสร้างภาครัฐกะทัดรัด ปรับตัวได้เร็ว และระบบงานมีผลสัมฤทธิ์สูง 4) กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 5) ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ 6) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ คล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน
<p>แผนแม่บทเฉพาะกิจภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นผลมาจากสถานการณ์โควิด-19 พ.ศ. 2564-2565</p>	<p>แนวคิด “ล้มแล้ว ลุกไว” หรือ “Resilience” มีเป้าประสงค์ “คนสามารถยังชีพอยู่ได้มีงานทำ กลุ่มเปราะบางได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง สร้างอาชีพและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น เศรษฐกิจประเทศฟื้นตัวเข้าสู่ภาวะปกติ และมีการวางรากฐานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่” มุ่งเน้นการสร้างทักษะและองค์ความรู้ด้านนวัตกรรม การจัดการความเสี่ยง และการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ</p>

<p>แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ เป็นยุทธศาสตร์ที่ต้องการยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงประเด็นการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐด้วย โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจและคุณภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า • กล่าวคือ ข้าราชการจะต้องมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงและทันสมัย ผ่านการพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารได้ การสรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสูง เข้ามาสู่ระบบราชการได้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงานผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบ • การวางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความเชี่ยวชาญ การกำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ • การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล รวมถึงการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาครัฐให้จริงจังมากยิ่งขึ้นด้วย <p>นอกจากนี้ในกรอบรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy) 2) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society) 3) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living) 4) ปัจจัยสนับสนุน การพลิกโฉมประเทศ (Key Enablers for Thailand's Transformation) <p>โดยภายใต้องค์ประกอบในแต่ละด้าน ได้มีการกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” ในช่วงระยะเวลา 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เพื่อสะท้อน ประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการพลิกโฉมประเทศสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand ภายในปี 2570 โดยมีประเด็นที่น่าสนใจคือการมุ่งสร้างภาครัฐสมรรถนะสูง</p>
<p>แผนปฏิบัตินโยบายระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2563-2565) ของกระทรวงพลังงาน</p>	<p>ประเด็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน (Policy Quick Start) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ ด้านองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีแนวทางพัฒนา คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาปรับปรุงแผนบริหาร แผนพัฒนาทรัพยากร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงพลังงาน ให้รองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงพลังงาน 2. ยกระดับกระทรวงพลังงานให้เป็นศูนย์กลางข้อมูลพลังงานที่มีระบบฐานข้อมูลอันถูกต้อง ทันสมัย เชื่อถือได้ 3. ส่งเสริมให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรที่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล

<p>แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2562-2565)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ เชิงยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ 1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ 1.3 การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ 2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวงฯ <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง
<p>แผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2563-2567</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าประสงค์ที่ 3.1 มีระบบการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> • กลยุทธ์ที่ 3.1.1 ปรับปรุงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง • กลยุทธ์ที่ 3.1.2 สร้างมาตรฐานและการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง • กลยุทธ์ที่ 3.1.3 บริหารเงินเพื่อจ่ายชดเชยให้แก่หน่วยงานที่เบิกภายในระยะเวลามาตรฐาน <p>เป้าประสงค์ที่ 3.2 เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</p> <ul style="list-style-type: none"> • กลยุทธ์ที่ 3.2.1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
<p>การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.</p>	<p>พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไป เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นผู้ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ • มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) • มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) • มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล • มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

<p>แผนระดับต่างๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ประเด็นเชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>
<p>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563</p>	<p>ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรมประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>กรอบทักษะของบุคลากร</p> <p>ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) จำนวน 4 ทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) 2. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) 3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill) 4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill) <p>ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) จำนวน 6 ทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity) 2. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) 3. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร (Developing and Engaging Others) 4. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper-collaboration) 5. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change) 6. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

ผลการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ด้านการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล

1. ความต้องการ ความคาดหวัง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคคล

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อรวบรวมความต้องการ ความคาดหวัง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาศักยภาพบุคคล สรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารงาน

- ต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรม เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยควรมีกระบวนการ Benchmarking ที่ชัดเจน
- ในระดับสำนักฯ ควรมีกระบวนการในการหมุนเวียนงาน หรือการมีโอกาสได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนร่วมกัน เพื่อให้ทราบข้อจำกัดของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละสำนักดำเนินการในเชิงระเบียบกระบวนการ และแนวทางในการจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน
- การมีคู่มือปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้กันทั้งภายใน และระหว่างสำนักฯและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานเพื่อเปิดโอกาสให้สามารถทำงานร่วมกันมากขึ้นลดรอยต่อ หรือทำงานข้าม/ระหว่างฝ่ายมากขึ้นยิ่งขึ้น
- เนื้องานควรต้องมีการสรุปให้มีการทบทวนให้ชัดเจน ไม่ให้มากเกินไป หรือน้อยเกินไปทั้งความไม่พอดี หรือมีความมาก/น้อยเกินไปกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ด้านการประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร

- การประเมินผลงานควรมีกระบวนการที่สร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสงสัยหรือใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ตลอดจนอาจต้องมีการหาวิธีการประเมินผลงานที่สามารถทำให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกับ สกนช. โดยเฉพาะกรมบัญชีกลาง
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล หมุนเวียนงาน ตลอดจนการเตรียมการเพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เป็นธรรม และมีการให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งควรมีการจัดทำคู่มือทั้ง Career Path และ Succession Plan

ด้านการบริหารบุคลากร

- การสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจในหลักคิดสาเหตุ กระบวนการเพื่อให้การดำเนินการมีวิธีการ หรือมาตรฐานในแบบเดียวกัน
- หลักเกณฑ์ด้านงานบุคลากรอาจไม่ได้รับการทบทวนมาเป็นเวลานานและควรจะต้องทบทวนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- การที่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจะมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น
- การพิจารณาแรงจูงใจ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในปัจจุบัน

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

จุดแข็ง

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตนมีความสำเร็จต่อ สกนช.
- ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ของบุคลากร
- ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อรองรับสถานการณ์ WFH ที่เหมาะสมและทันเวลา
- มีการจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
- ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติและไม่ตรีจิตต่อกัน

จุดอ่อน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงานและมองเห็นว่างานของตนมีความสำเร็จต่อ สกนช.

- การสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจทิศทางเป้าหมาย ลำดับความสำคัญของภารกิจกิจกรรม ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องของ สกนช. ไม่ค่อยมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(อาทิ โครงสร้างค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์) ในระดับที่น้อย
- วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเรื่องคุณธรรม ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าไม่ค่อยมีความชัดเจน
- บุคลากรมีความศรัทธาในผู้บริหารของสกนช. (ผอ./ผอ.ระดับสำนัก) และมองว่าผู้บริหารของสกนช. (ผอ./ผอ.ระดับสำนัก) เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน ในระดับปานกลาง
- ผู้บริหารระดับต่างๆ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจทิศทางและความต้องการของ สกนช. ตลอดจนมีการสอนงานในระดับปานกลาง
- ในปัจจุบัน สกนช. มีอัตรากำลังในปริมาณที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ
- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกนช. เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้ายมีความถูกต้อง และทันเวลา อยู่ในระดับที่น้อย
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาบรรจุ การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โอนย้าย การวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับที่น้อย

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมายการทำงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน แต่อาจไม่ชัดเจน
- ผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ระดับคะแนนรวมสูงไม่ค่อยมีความชัดเจน/เหมาะสม และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่มีความไม่ชัดเจน

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีความพร้อมชี้แจงข้อค้นพบของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ในระดับปานกลาง
- มีความเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง (ผอ./ผอ.ระดับสำนัก) ว่าอยู่บนพื้นฐานหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน ตลอดจนมีการใช้กฎ ระเบียบ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา ในระดับปานกลาง
- บุคลากรส่วนใหญ่ยึดแนวทาง "ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร" มากกว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน"

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในระดับน้อย
- มีการสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เช่น การแข่งกีฬาการทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. ในระดับน้อย

โอกาส

- การมีพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๒๖ การกำหนดตำแหน่งคุณสมบัติของตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน อำนาจหน้าที่ ระยะเวลาการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการบริหารกำหนด
- การมีประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารบุคคลของทุนหมุนเวียน (21 ส.ค. 2560) ข้อ 13 ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดระเบียบ ข้อบังคับให้เป็นไปตามระเบียบราชการโดยอนุโลม
- การมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านต่างๆ ของ สกนช. ได้

อุปสรรค

- การมีเทคโนโลยีด้านพลังงานที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจทดแทนพลังงานน้ำมันได้ในอนาคต
- การมี Digital Transformation ทำให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สกนช. มีความคาดหวังในการทำงานของหน่วยงานให้สั้น รวดเร็ว และลดขั้นตอน
- ความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สกนช. มีสูงขึ้นเนื่องจากการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศตามหมุดหมายของแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ต้องการเร่งเปลี่ยนแปลงการทำงานของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพสูง

3.การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการทำดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ปัจจัยความสำเร็จของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

○ **มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลง และมีประสิทธิภาพ** การดำเนินงานและการบริหารงานของสำนักงานฯ จำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น และเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยผ่านกระบวนการ Benchmarking ที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีการพิจารณา ทบทวนและสรุปเนื้องานให้มีความชัดเจน ไม่มากหรือน้อยเกินไป และมีการบริหารจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมแก่เนื้องาน มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรด้วยการ Reskill & Upskill

○ **มีบุคลากรที่เติบโต และก้าวหน้าตามสายอาชีพ** มีกระบวนการในการหมุนเวียนงาน หรือการมีโอกาสได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนร่วมกัน เพื่อให้ทราบข้อจำกัดของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละสำนัก/กลุ่มงานดำเนินการในเชิงระเบียบกระบวนการ และแนวทางในการจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจทิศทางและความต้องการของสำนักงานฯ ตลอดจนมีการสอนงาน การเตรียมการการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

○ **มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล** มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานฯ โดยการปฏิบัติงานจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยที่มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และมีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จในแผน นอกจากนี้มีการบริหารงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค/เครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมรวมถึงบุคลากรภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้

ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีตและปัจจุบัน

○ การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ อัตรากำลังไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ

○ มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาบรรจุ การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโอนย้าย การวางแผนกำลังคน ในระดับน้อยมาก

○ แผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ยังขาดความชัดเจน บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ

○ ยังไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

○ การจัดเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (อาทิ การฝึกอบรม การสอนงาน และศึกษาดูงาน) ให้แก่บุคลากร เพื่อการดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับน้อยมาก

○ กระบวนการปฏิบัติงานบางขั้นตอนยังมีความซ้ำซ้อน บุคลากรยังยึดติดกับการทำงานในรูปแบบเดิม

○ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนยังขาดความชัดเจน

○ บุคลากรยังมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในระดับน้อย อีกทั้งการถ่ายทอดข้อมูลจากระดับบนลงล่างที่บางครั้งไม่เกิดขึ้นทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

○ การสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เช่น การแข่งกีฬาการทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. ยังอยู่ในระดับน้อย

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) และแผนปฏิบัติการด้านบริหาร
ทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567

1 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	ยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมัน เชื้อเพลิง ในช่วงระยะ 5 ปี (พ.ศ.2563 – 2567)	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพ ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่มี ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหาร จัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ตามหลักธรรมาภิบาล	ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้ มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารบุคลากรอย่าง มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

2 ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล กับการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง



3. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ.2565 – 2567)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา
1.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล	สกนช.มีระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนที่ลดลง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซับซ้อนลดลง ลดรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 80 ของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช.สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัล และมีธรรมาภิบาล	2565
					โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล	2566
2.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร	สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ	พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพ	ร้อยละ 80	โครงการแผนหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	2565
					โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	2566
					โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง	2567
3.บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	สกนช.มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารบุคคลที่มีธรรมาภิบาลของ สกนช.	ร้อยละ 90	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	2565 - 2567
					โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	2565
					โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2565 - 2567

4. แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

การแปลงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ.2565 – 2567) เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2565 – 2567 มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : สกนช.มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลงและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลงลดรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง

1.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช.สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สกนช. ด้วย Digital Transformation และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ลดรอยต่อ หรือลดเวลารอคอย โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้

2. เพื่อให้การดำเนินงานของ สกนช. มีธรรมาภิบาล ด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระบบงานดิจิทัล มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการยกระดับให้ สกนช. เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้

3. เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐ มีความสะดวก รวดเร็ว ระบบข้อมูลมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของจำนวนระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนลดลง

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของจำนวนระบบการดำเนินงานทั้งหมดมีขั้นตอนลดลง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ สกนช. ทุกระบบ มาทบทวนในด้านต่างๆ ได้แก่ กระบวนการทำงาน ผลผลิต ผลลัพธ์ ชุดข้อมูล การนำข้อมูลไปต่อยอด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลดรอยต่อ หรือลดเวลารอคอย โดยการทบทวนดังกล่าว ควรพิจารณาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะดำเนินการเสร็จสิ้นในอนาคตอันใกล้ด้วย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการให้บริการของ สกนช. ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำยิ่งขึ้น รวมถึงมีขั้นตอนในการให้บริการที่ดีขึ้น โดยผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบสถานะการดำเนินการได้ เป็นการสร้างความมั่นใจในการให้บริการ	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. – พ.ย. 64)	-	กลุ่มงาน อำนาจการ และการ เจ้าหน้าที่	ระบบหลักมี ขั้นตอนที่ ลดลงจากการ ทำงานบน ระบบดิจิทัล และมีการ ให้บริการ อย่างมีธรร มาภิบาล มี ขั้นตอน ชัดเจน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
2.การศึกษาความเชื่อมโยงข้อมูลของระบบดังกล่าวและการวิเคราะห์ “ความต้องการข้อมูล” เพื่อหาช่องว่างระหว่างข้อมูลที่มีและข้อมูลที่ต้องการ	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 – ม.ค. 65)			โปรงใส ตรวจสอบได้
3.การจัดเวทีสนทนาร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับความต้องการข้อมูลจาก สกนช. ตลอดจนการอภิปรายโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่าง สกนช. และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (อาทิ กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร และหน่วยงานภายในกระทรวงพลังงาน)	ปีงบประมาณ 2565 (ม.ค. - ก.พ. 65)			
4.การกำหนดชุดข้อมูลที่ สกนช. ต้องใช้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน อาทิ ข้อมูลในด้านการเงิน ข้อมูลในด้านนโยบาย/ยุทธศาสตร์/ราคาน้ำมัน เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2565 (มี.ค. - มิ.ย. 65)			
5.การกำหนดระบบหลัก ได้แก่ ระบบด้านการเงิน/บัญชี ระบบด้านยุทธศาสตร์/นโยบาย และระบบงานด้านอำนวยความสะดวก ที่ต้องสอดคล้องกับชุดข้อมูล เพื่อให้ทุกระบบทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลชุดเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยน และใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ 2565 (ก.ค. - ก.ย. 65)			

2.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ
2. เพื่อบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ลดอัตรากำลังที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ และให้ใช้การจ้างรูปแบบอื่นทดแทนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ
4. เพื่อจัดโครงสร้างของ สกนช. ให้มีกำลังคนที่มีขนาดเหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)

เป้าหมายที่ท้าทาย : กรอบอัตรากำลังสามารถลดลง โดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การศึกษาอัตรากำลังภายหลัง สกนช. มีการกำหนดระบบหลัก ได้แก่ ระบบด้านการเงิน/บัญชี ระบบยุทธศาสตร์/นโยบาย และระบบงานอำนวยความสะดวก ที่ต้องสอดคล้องกับชุดข้อมูล เพื่อให้ทุกระบบทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลชุดเดียวกัน โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ณ ปี 2566 – 2567 ซึ่งสะท้อนการดำเนินงานเดิม หักลบจำนวนอัตรากาว่าง (เช่น เกษียณอายุ หรือการขาดการลาออก)	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค. – พ.ย. 65)	-	กลุ่มงาน อำนาจการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากร สกนช. มี ความเข้าใจ เกี่ยวกับ ระบบงาน ใหม่ และมี ส่วนร่วมใน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
2.การคำนวณ FTE (Full-Time Equivalent)ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. โดยการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการภายหลังสทนช. มีการกำหนดระบบหลัก และมีการเข้าสู่การปฏิบัติงานโดยใช้ดิจิทัล	ปีงบประมาณ 2566 (ธ.ค. 65 – มี.ค. 66)			การแก้ไขระบบงานและอัตราค่าจ้างอย่างเป็นรูปธรรม
3.จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างใหม่ และมีการทบทวนและหารือกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระบบเพื่อค้นหาปัญหาอาทิ รอยต่อของระบบความซ้ำซ้อนของระบบหรือการมีกระบวนการที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบชัดเจน	ปีงบประมาณ 2566 (เม.ย. - พ.ค. 66)			
4.การทบทวนแนวทางการบริหารอัตราค่าจ้าง อาทิกิจกรรมงานใดที่สำคัญจำเป็นที่ดำเนินการได้โดยหน่วยงานหรือกระบวนการใดควรใช้กระบวนการOutsource หรือจ้างเหมาบริการ เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2566 (มี.ค. - ก.ค. 66)			
5.การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจหลักการพิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบอัตราค่าจ้างใหม่	ปีงบประมาณ 2566 (ส.ค. - ก.ย. 66)			

ทั้งนี้ สทนช. มีนโยบายมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้กรอบอัตราค่าจ้างที่คงที่หรือลดลง เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการที่ 1.1 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ สทนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล โดยการดำเนินงานทั้งสองโครงการนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2566 เพื่อให้มีความชัดเจนด้านการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร

เป้าประสงค์ : สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ

1.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบข้อจำกัดในการดำเนินงานของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละส่วนงานดำเนินการในเชิงระเบียบ กระบวนการ และแนวทางบริหารจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน
2. เพื่อสร้างกลไกให้บุคลากรสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนงานได้อย่างคล่องตัว และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การกำหนดกิจกรรมและหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย (ระยะเวลาการหมุนงาน กระบวนการหมุนงาน/เรียนรู้งาน)	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)	-	กลุ่มงาน อำนาจการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรสกนช. ได้ มีประสบการณ์ที่ หลากหลายจาก การศึกษาดูงาน และเรียนรู้จาก หน่วยงานอื่น ๆ ภายในสกนช.
2.เผยแพร่ความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการหมุนงานและการเรียนรู้งานตลอดจนบทบาทของผู้สอนงานและผู้เรียนรู้งาน	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 - ม.ค. 65)			
3.การเปิดรับสมัครบุคลากรที่สนใจในการหมุนเวียนงาน/เรียนรู้งาน โดยในระยะแรกเน้นการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่สนใจ ซึ่งสามารถเป็นหน่วยงานในสำนักเดียวกัน หรือต่างสำนักกัน	ปีงบประมาณ 2565 (ม.ค. - ก.พ. 65)			
4.การปฐมนิเทศผู้ที่สนใจในการหมุนเวียนงาน/เรียนรู้งาน ซึ่งรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการกำหนดกระบวนการที่เกี่ยวข้องร่วมกัน	ปีงบประมาณ 2565 (มี.ค. - เม.ย. 65)			
5.การจัดกิจกรรมหมุนเวียนงาน/เรียนรู้งาน และมีการติดตามประเมินผลรายสัปดาห์เพื่อค้นหาปัญหา และอุปสรรคในการร่วมกิจกรรม	ปีงบประมาณ 2565 (เม.ย. - ก.ค. 65)			
6.วิเคราะห์ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมค้นพบในการหมุนงาน/เรียนรู้งานในหน่วยงานอื่น	ปีงบประมาณ 2565 (ก.ค. - ส.ค. 65)			
7.การดำเนินการสำรวจความต้องการในการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในอนาคต	ปีงบประมาณ 2565 (ส.ค. - ก.ย. 65)			

2.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว
2. เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม และเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพอย่างคล่องตัว

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 100 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การกำหนดหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสำนัก และระดับกลุ่มงาน ซึ่งครอบคลุมมิติทั้งด้านการพัฒนางาน การพัฒนาการบริหารจัดการด้วยดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในสทท.	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค. - พ.ย. 65)	-	กลุ่มงาน ผู้อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	ผู้บริหารในระดับ สำนักและกลุ่ม งานของ สทท. ได้รับการพัฒนา มีความยืดหยุ่น และมีโอกาสใน การหมุนเวียนงาน และทำงาน ร่วมกันได้มาก ยิ่งขึ้น
2.การพัฒนากรณีศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม	ปีงบประมาณ 2566 ธ.ค. 65 - ม.ค. 66)			
3.การจัดการฝึกอบรม โดยมีกรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำเสนอโครงการเพื่อการพัฒนาองค์กร	ปีงบประมาณ 2566 (ก.พ. - มิ.ย. 66)			
4.การประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ปีงบประมาณ 2566 (ก.ค. - ส.ค. 66)			

3.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อสร้างบุคลากรที่เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ
2. เพื่อบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจ ทิศทาง และความต้องการของ สกนช. ตลอดจนมีการสอนงาน การเตรียมการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 50 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วมกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการการทดแทน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องการทดแทนจากการพ้นสภาพ และ ตำแหน่งบริหารที่ต้องการบุคลากรเพื่อเตรียมสืบทอดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ 2567 (ต.ค. - พ.ย. 66)	-	กลุ่มงาน อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วมกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการการทดแทน
2.กำหนดสมรรถนะ และศักยภาพที่ต้องการของตำแหน่งที่ต้องการทดแทน และต้องการการสืบทอด	ปีงบประมาณ 2567 (ธ.ค. 66 - ม.ค. 67)			
3.ทบทวนสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรของ สกนช. ที่มีคุณสมบัติสำหรับการทดแทน และการสืบทอดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ 2567 (ม.ค. - ก.พ. 67)			
4.การจัดเวทีในการให้ความคิดเห็น และสร้างการมีส่วนร่วมในด้านสมรรถนะและศักยภาพที่ต้องการของตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการการทดแทนและการสืบทอด	ปีงบประมาณ 2567 (มี.ค. - เม.ย. 67)			
5.การจัดทำแผนสรรหาTalent และแผนสืบทอดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ 2567 (เม.ย. - ก.ค. 67)			

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : สกนช. มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล

1.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สกนช. โดยการปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลและตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีความเป็นธรรมและโปร่งใส

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารผลงาน ปัญหาที่พบในการบริหารผลงาน และการใช้การบริหารผลงาน เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)	-	กลุ่มงาน อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรสกนช. มีส่วนร่วมในการบริหารผลงาน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2.การจัดประชุมกับผู้ประเมิน/ผู้บริหารทั้งระดับสำนักและระดับกลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดร่วมกัน	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)			
3.การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละหน่วยงานภายในสกนช. เกี่ยวกับกระบวนการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร สู่ระดับบุคคล	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)			
4.ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันตกลงกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)			
5.การจัดเวทีประชุมร่วมกันของหน่วยงานในการสื่อสารเกี่ยวกับตัวชี้วัดในการใช้บริหารผลงาน	ปีงบประมาณ 2565 (พ.ย. - ธ.ค. 64)			
6.จัดการฝึกอบรมให้กับผู้ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารผลงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) อย่างมีกลยุทธ์	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 - ม.ค. 65)			
7.การติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารผลงานตลอดปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. 64 - ก.ย. 65)			

2. โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชัดเจน บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานรวมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร
3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การสื่อสารสมรรถนะพฤติกรรมตามสมรรถนะและแนวทางการประเมินสมรรถนะ	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)	-	กลุ่มงาน อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรสททช. สามารถนำความ เข้าใจเกี่ยวกับ สมรรถนะไป พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กร
2.การฝึกอบรมให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับ และบทบาทของบุคลากรในการใช้สมรรถนะในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 - ม.ค. 65)			
3.การฝึกอบรมแนวทางการประเมินสมรรถนะทั้งในมุมมองของผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน	ปีงบประมาณ 2565 (ก.พ. - มี.ค. 65)			
4.การจัดทำ IDP รายตำแหน่งที่สอดคล้องกับสมรรถนะและระดับที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งขององค์กร	ปีงบประมาณ 2565 มี.ค. - มิ.ย. 65)			
5.การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตาม IDP ซึ่งครอบคลุมแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย อาทิ Job Shadowing หรือ การเรียนรู้งานแบบ OJT (On-the-job training) เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2565 (ก.ค. - ส.ค. 65)			
6.จัดเตรียมเสนอของบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด ในปีงบประมาณถัดไป	ปีงบประมาณ 2565 (ก.ค. - ส.ค. 65)			
7.สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป	ปีงบประมาณ 2565 (ก.ย. 65)			
8.พัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาบุคลากรตาม IDP	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค. 65 - ก.ย. 66)			

3. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
1.การกำหนดหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ต้องมีการทำงานร่วมกับ สกนช. อาทิ กรมบัญชีกลาง กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. - พ.ย. 64)	-	กลุ่มงาน อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรสกนช. มีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นภาคีเครือข่ายกับ สกนช.
2.กำหนดการจัดเวทีในการหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช. และระหว่างบุคลากรภายใน สกนช.	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 - ม.ค. 65)			
3.จัดเวทีในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่าง สกนช. และหน่วยงานภาคีเครือข่าย รวมทั้งระหว่างบุคลากรภายใน สกนช.	ปีงบประมาณ 2565 (ก.พ. - มี.ค. 65)			
4.จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	ปีงบประมาณ 2565 (เม.ย. - พ.ค. 65)			
5.จัดทำช่องทางในการสื่อสารองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับบุคลากรในระบบ Online	ปีงบประมาณ 2565 (มิ.ย. - ก.ย. 65)			

สรุปการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567

โครงการ	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล			
1.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วย ดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล	×		
2.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการ พัฒนาระบบงานดิจิทัล		×	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร			
1.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อ ประสบการณ์ที่หลากหลาย	×		
2.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและ กลุ่มงาน		×	
3.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผน สืบทอดตำแหน่ง			×
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล			
1.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)	×	×	×
2. โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/ พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	×		
3. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรในสกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)	×	×	×