

สรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ไตรมาสที่ ๑

๑.สรุปแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา
๑.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล	สกนช.มีระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนที่ลดลงและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลง ลดรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	จำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนระบบที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่อการเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัล และมีธรรมาภิบาล	๒๕๖๕
					โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล	๒๕๖๖
๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร	สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ	พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพ	ร้อยละ ๘๐	โครงการแผนหมุนเวียนงานเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	๒๕๖๕
					โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	๒๕๖๖
					โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง	๒๕๖๗
๓.บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	สกนช.มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารบุคคลที่มีธรรมาภิบาลของสกนช.	ร้อยละ ๘๐	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
					โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะและการจัดทำ IDP	๒๕๖๕
					โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๑.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล						
ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)						
แผน	ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ภายหลัง สกนช. เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานด้วยระบบงานดิจิทัล และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เห็นชอบ	คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เห็นชอบ	กรมบัญชีกลาง เห็นชอบ	จัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่	สร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่	N/A (ประเมินปลายปี)
ผล	จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่แล้วเสร็จและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕	คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เห็นชอบเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	เสนอกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ และอยู่ระหว่างการพิจารณาของกรมบัญชีกลาง			
๒.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม						
แผน	จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยรวมถึงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ และรายงานผลการฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการจัดทำโครงการ เพื่อพัฒนาองค์กรคนละ ๑ โครงการ	ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรต่อผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่	N/A (ประเมินปลายปี)
ผล	แผนฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานและนำเสนอหลักสูตรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความรู้ความสามารถระดับบริหาร				

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๓.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล						
แผน	๑.ประชุมหารือหน่วยงาน ภายใน เกี่ยวกับกระบวนการใน การถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับ องค์กร สู่ระดับบุคคล ๒.ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน ตกลงกำหนด แผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ กำหนด วัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ประชุมร่วมกันของหน่วยงานใน การสื่อสารและติดตามตัวชี้วัดที่ใช้ ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑.ติดตามและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ๒.ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบระยะเวลา ๖ เดือน	๑.ติดตามและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ๒.ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ระยะเวลา ๑๒ เดือน	สรุปผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด	N/A (ประเมินปลายปี)
ผล	ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ร่วมกันกำหนดแผนงานและ เป้าหมายผลสำเร็จของงานใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีการ ถ่ายทอดตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับ องค์กร (ผู้อำนวยการ)>>ระดับ สำนัก (ผอ.สำนัก)>>ระดับกลุ่ม งาน (ผอ.กลุ่มงาน) >>ระดับ ปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่) โดยแล้ว เสร็จร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด (๑๙ คน)	ผู้อำนวยการกำหนดให้มีการ ประชุมร่วมกันทั้งระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือน โดยมีกำหนดการประชุมในวัน จันทร์แรกของเดือน เวลา ๙.๓๐ น.				

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๕.โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
แผน	กำหนดหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ต้องมีการทำงานร่วมกับ สกนช. เพื่อการเข้าร่วมกิจกรรม	วางแผนจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	จัดเวทีในการหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช. และระหว่างบุคลากรภายใน สกนช.	จัดเวทีในการหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช. และระหว่างบุคลากรภายใน สกนช.	สรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน และสื่อสารองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับบุคลากรในระบบ Online	N/A (ประเมินปลายปี)
ผล	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ สกนช. กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ รวมทั้งหมด ๔ หน่วยงาน	จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อการบูรณาการข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไตรมาสที่ ๑

๑. โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล

๑.๑ วัตถุประสงค์ :

- ๑) เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) เพื่อบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ๓) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ลดอัตรากำลังที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ และให้ใช้การจ้างรูปแบบอื่นทดแทนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ
- ๔) เพื่อจัดโครงสร้างของ สกนช. ให้มีกำลังคนที่มีขนาดเหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

๑.๒ ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)

๑.๓ ผลดำเนินงาน :

ไตรมาสที่ ๑

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบอัตรากำลัง ภายหลังการดำเนินงานโครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัล และมีธรรมาภิบาล ในปี ๒๕๖๕ เสร็จสิ้น หรือ ภายหลังจากที่ สกนช. มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินงานแล้ว

๒. นำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และ กรมบัญชีกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามลำดับ โดยกรอบอัตรากำลังที่นำเสนอ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๔ อัตรา

๓. การดำเนินงานดังกล่าว ตามแผนจะเริ่มดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แต่เนื่องจากการเสนอโครงสร้างการบริหารของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีความเห็นว่า ควรพิจารณาเสนอกรอบอัตรากำลังใหม่พร้อมกัน จึงมีการเริ่มดำเนินงานตามแผนก่อนระยะเวลาที่กำหนดและเสนอกรมบัญชีกลาง เมื่อ ต.ค. ๖๕

๔. กรอบอัตรากำลังใหม่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ภายหลัง สกนช. เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานด้วยระบบงานดิจิทัล คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ และคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ สกนช.จึงเสนอกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ และอยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง โดยสรุปกรอบอัตรากำลังใหม่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้ดังนี้

สำนักนโยบายและแผน (๑๒ อัตรา)		สำนักการเงินและบัญชี (๑๑ อัตรา)		สำนักอำนวยการ (๗ อัตรา)	
ผู้อำนวยการสำนัก	๑	ผู้อำนวยการสำนัก	๑	ผู้อำนวยการสำนัก	๑
กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (๕ อัตรา)		กลุ่มงานการเงิน (๕ อัตรา)		กลุ่มงานกฎหมาย (๒ อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	+๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑+๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓+๑	นิติกร	+๑
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร (๓ อัตรา)		กลุ่มงานบัญชี (๕ อัตรา)		กลุ่มงานบริหารกลาง (๔ อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	นักจัดการงานทั่วไป	๒+๑
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓ อัตรา)		กลุ่มตรวจสอบภายใน (๓ อัตรา)		หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังเดิม	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่ม	๑	เจ้าหน้าที่และผู้อำนวยการ รวม ๒๓ อัตรา	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	เพิ่มอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา รวม ๓๔ อัตรา	

๒. โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

๒.๑ วัตถุประสงค์ :

- ๑) เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว
- ๒) เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม และเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพอย่างคล่องตัว

๒.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม

๒.๓ ผลดำเนินงาน :

โครงการ : พัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร (Managerial Competency)

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว

กลุ่มเป้าหมาย :

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๔ คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร ผู้อำนวยการสำนักผู้ช่วยราชการ และผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๕ คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงิน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีกองทุน และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกลาง

งบประมาณ : สำหรับฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท

ผลการฝึกอบรม : ไตรมาสที่ ๑

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
๒. ชี้แจงทำความเข้าใจโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการดำเนินงาน
๓. พิจารณาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานในแต่ละตำแหน่ง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร
๔. ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เสนอ

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภท การ ฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๑	เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอกองค์กร และเทคนิคในการผ่านหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ผอ.สำนักตรวจสอบภายใน	หน่วยงานภายนอก	๙ พ.ย. ๖๕	๖๐๐
๒	กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การติดตามวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล ประเด็นการสื่อสาร และการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารให้เข้าถึงประชาชนในยุคดิจิทัล ซึ่งจะนำไปสู่การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการสร้างความรับรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานของภาครัฐ	๑.ผอ.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ๒.ผอ.กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	หน่วยงานภายนอก	๗ - ๘ พ.ย. ๖๕	๒๗,๖๐๖
๓	Cyber Security Management	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ และมาตรการควบคุมความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปต่อยอดและพัฒนาระบบมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	ผอ.กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	หน่วยงานภายนอก	๑๕ ธ.ค. ๖๕	๔,๘๙๐
๔	การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ต้องจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายได้เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนมีทักษะและเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลกระทบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น	ผอ.สำนัก อำนาจการ	หน่วยงาน ภายนอก	๘ ก.พ. - ๕ เม.ย. ๖๖	๓๕,๐๐๐

๓. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล

๓.๑ วัตถุประสงค์ :

๑) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของ สกนช. โดยการปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีความเป็นธรรมและโปร่งใส

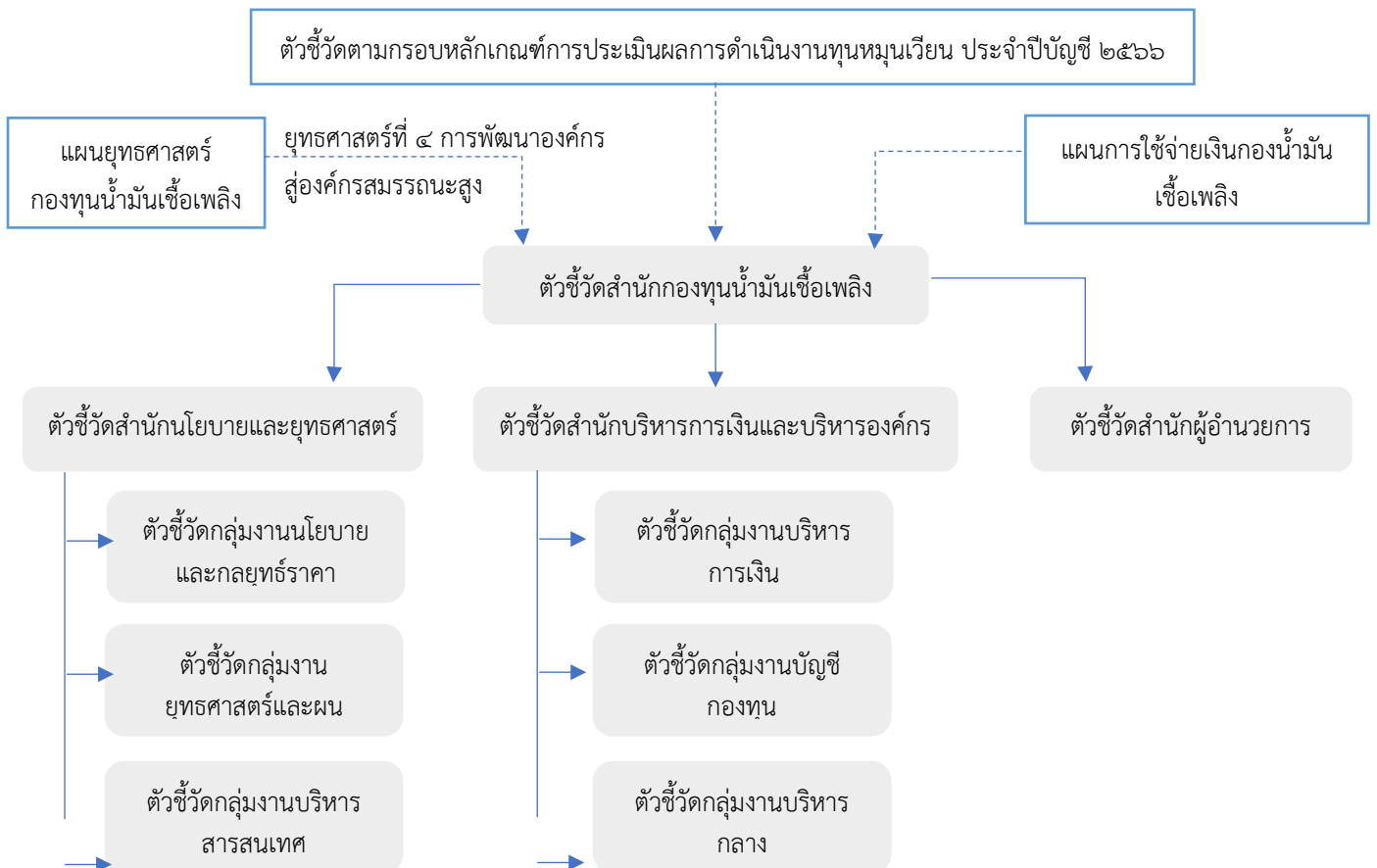
๓.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

๓.๓ ผลดำเนินงาน :

ไตรมาสที่ ๑ :

๑. ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกเดือน

๒. ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายผลสำเร็จของงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (๑๙ คน) โดยมีแนวทางการถ่ายทอดตัวชี้วัดรายบุคคล ดังนี้



๒. กำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทั้งระดับบริหารและเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือน โดยมีกำหนดการประชุมในวันจันทร์แรกของเดือน เวลา ๙.๓๐ น. เพื่อสื่อสารและติดตามตัวชี้วัดในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๔. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ วัตถุประสงค์ :

- ๑) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒) เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๑.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ ผลดำเนินงาน :

ไตรมาสที่ ๑

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงรวมทั้ง ๕ หน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและมีจำนวนบุคลากร ดังนี้

๑.๑ หน่วยงานหลัก ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามวัตถุประสงค์กองทุน เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีเกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง ภายใต้กรอบนโยบายการบริหารกองทุนตามที่คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติกำหนด ได้แก่

๑) สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒๐ คน

มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๒) จัดทำแผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

รวมทั้งรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเสนอแนะมาตรการแก้ไข้ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติการตามแผนดังกล่าวเสนอคณะกรรมการ

(๓) การกักเงินตามมาตรา ๒๖

(๔) เสนอแผนการเงินและงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ

(๕) จัดทำรายงานประจำปีและความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านต่างๆ

ของสำนักงาน รวมทั้งรายงานการเงินและบัญชีเสนอคณะกรรมการ

(๖) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินใดๆ

(๗) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน

(๘) ดำเนินคดีทางแพ่ง อาญา และปกครอง ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนหรือการบริหารกองทุนและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการจัดการกิจการของกองทุน

(๙) ปฏิบัติตามที่คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ หรือคณะกรรมการ มอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน

รวมถึงการประกาศอัตราเงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงกำหนด

๑.๒ หน่วยงานอื่นๆ รับผิดชอบดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ ได้แก่

๑) กรมสรรพสามิต ปฏิบัติงานโดยเจ้าพนักงานสรรพสามิต และลูกจ้างชั่วคราวกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน ๒๗ คน

รับผิดชอบ การส่งเงินเข้ากองทุนและการขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตภายในราชอาณาจักร ซึ่งกำหนดให้

(๑) ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นโรงกลั่น ส่งเงินเข้ากองทุนตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย

(๒) ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นโรงกลั่น ขอรับเงินชดเชยจากกองทุนในกรณีมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่ายเพื่อใช้ภายในราชอาณาจักร

(๓) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงใดที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว แต่ตรวจพบภายหลังว่าได้รับยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินคืนจากกองทุน ไม่ว่าผู้นั้นเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนหรือไม่ก็ตาม โดยให้ยื่นคำขอรับเงินคืนจากกองทุน

ทั้งนี้ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมสรรพสามิตประกาศกำหนด

๒) กรมศุลกากร ปฏิบัติงานโดยพนักงานศุลกากร และลูกจ้างชั่วคราวกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน ๓ คน

รับผิดชอบ การส่งเงินเข้ากองทุนและการขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาภายในราชอาณาจักร ซึ่งกำหนดให้

(๑) ผู้นำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงส่งเงินเข้ากองทุน ตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาภายในราชอาณาจักร

(๒) ผู้นำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงขอรับเงินชดเชยจากกองทุน ในกรณีมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ภายในราชอาณาจักร

(๓) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงใดที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว แต่ตรวจพบภายหลังว่าได้รับยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินคืนจากกองทุน ไม่ว่าผู้นั้นเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนหรือไม่ก็ตาม โดยให้ยื่นคำขอรับเงินคืนจากกองทุน

ทั้งนี้ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมศุลกากรประกาศกำหนด

๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ปฏิบัติงานโดยข้าราชการกรม จำนวน ๒ คน

รับผิดชอบ การส่งเงินเข้ากองทุนและการขอรับเงินจากกองทุน กรณีก๊าซปิโตรเลียมเหลวจากการแยกก๊าซธรรมชาติที่ซื้อหรือได้มาจากรัฐผู้รับสัมปทานหรือผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิตตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ให้ผู้ซื้อหรือได้มาซึ่งก๊าซปิโตรเลียมเหลว ส่งเงินเข้ากองทุนให้แก่กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ตามปริมาณก๊าซปิโตรเลียมเหลวที่ซื้อหรือได้มา ทั้งนี้ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติประกาศกำหนด

๑.๓.หน่วยงานอื่นๆ ที่รับผิดชอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๑) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๕/๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง ฉบับลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชกำหนดแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (กบง.) ซึ่งได้รับแต่งตั้งจาก

คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวเนื่องกับการจัดการกิจการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณราคา และกำหนดราคาสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย ณ โรงกลั่น เพื่อใช้ในราชอาณาจักร หรือน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชอาณาจักร

(๒) เสนอ กบง. พิจารณา เพื่อกำหนดนโยบายให้ภาคปฏิบัติ ซึ่งก็คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (กบน.) ดำเนินการในส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

(๓) ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของ กพช. ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ดังนี้

- กำหนดกรอบนโยบายการบริหารกองทุน เพื่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒

- พิจารณาแผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

- พิจารณารายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญหาคู่สมรรถการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าว

- เสนอการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุน โดยสอดคล้องกับนโยบายที่ กพช. กำหนด และรายงานเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนหรือได้รับเงินชดเชย และกำหนดอัตราเงินส่งเข้ากองทุน อัตราเงินชดเชย อัตราเงินคืนกองทุน อัตราเงินชดเชยคืนกองทุน

ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

๑) สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีหน้าที่ บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้มีสภาพคล่องเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งดำเนินงานโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน ๒๐ คน

๒) กรมสรรพสามิต มีหน้าที่ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตภายในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยเจ้าพนักงานสรรพสามิตและลูกจ้าง จำนวน ๓๓ คน

๓) กรมศุลกากร มีหน้าที่ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยพนักงานศุลกากรและลูกจ้าง จำนวน ๓ คน

๔) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ มีหน้าที่ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีก๊าซปิโตรเลียมเหลวจากการแยกก๊าซธรรมชาติที่ซื้อหรือได้มาจากรัฐผู้รับสัมปทานหรือผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิตตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ซึ่งดำเนินงานโดยข้าราชการ จำนวน ๓ คน

๕) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณราคาและกำหนดราคาสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย ณ โรงกลั่น เพื่อใช้ในราชอาณาจักร หรือน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยข้าราชการและลูกจ้าง จำนวน ๕ คน

๒. จัดทำแผนงานส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

แผนงานส่งเสริมความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. หลักการและเหตุผล

แผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ : มุ่งหวังให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง “รักษาเสถียรภาพราคาและสร้างความมั่นคงด้านน้ำมัน
เชื้อเพลิง เพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน”

พันธกิจ :

๑. รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและป้องกันแก้ไขภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
๒. ส่งเสริมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพตามนโยบายภาครัฐ
๓. บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๔. เผยแพร่ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงต่อสาธารณะ เพื่อความโปร่งใส และสร้าง

การยอมรับของทุกฝ่าย

ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ในกรณีเกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้าใจต่อบทบาทการดำเนินงานและภาพลักษณ์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

เป้าประสงค์ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจต่อบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและมี
ภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยกลยุทธ์ที่ใช้ดำเนินการ ดังนี้

๑) สร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
ภายใต้โครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

โดยสำนักงานต้องเผยแพร่ความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
พ.ศ. ๒๕๖๒ ตลอดจนบทบาท หน้าที่ และผลการดำเนินงานที่สำคัญของกองทุนฯ และสำนักงาน เช่น วัตถุประสงค์
ของการจัดตั้งกองทุนฯ การบริหารกิจการของกองทุนฯ แผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง หลักเกณฑ์และ
วิธีการส่งเงินเข้ากองทุนหรือรับเงินชดเชย ฯลฯ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างเหมาะสมและมี
ประสิทธิภาพ

๒) สร้างภาพลักษณ์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งระดับองค์กร
และสาธารณชน เช่น ผู้ค้าน้ำมัน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผน
พลังงาน ผู้ใช้น้ำมันเชื้อเพลิง เกษตรกร และผู้ผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพ เป็นต้น ซึ่งการดำเนินงานต่างๆ จำเป็นต้องได้รับความ
ร่วมมือและการสนับสนุนจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น สำนักงาน จึงต้องสร้างภาพลักษณ์กองทุนฯ ให้มี
ความน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับ ตอบโจทย์ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ และเสริมสร้างภาพลักษณ์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติให้แก่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จึงจำเป็นต้องส่งเสริมความรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานที่ส่งผลกระทบต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้โครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง หรือแนวโน้มของพลังงานในอนาคตที่สำคัญ รวมถึงเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง โดยเสริมสร้างความรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๒.๒ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อนำไปสู่การบูรณาการข้อมูลและดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

๓. ขอบเขตงาน

๓.๑ อบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านพลังงาน ได้แก่ ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานที่ส่งผลกระทบต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้โครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง หรือแนวโน้มของพลังงานในอนาคตที่สำคัญ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๓.๒ อบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประเด็นปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และนำไปสู่การบูรณาการข้อมูลและดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

๔. กลุ่มเป้าหมาย

การดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในด้านต่างๆ นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงนโยบายและในทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีหน้าที่ บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้มีสภาพคล่องเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งดำเนินงานโดยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน ๒๐ คน

๒) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน มีหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณราคาและกำหนดราคาสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย ณ โรงกลั่น เพื่อใช้ในราชอาณาจักร หรือน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยข้าราชการและลูกจ้าง จำนวน ๒ คน

๓) กรมสรรพสามิต มีหน้าที่ ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตภายในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยเจ้าพนักงานสรรพสามิตและลูกจ้าง จำนวน ๓ คน

๔) **กรมศุลกากร** มีหน้าที่ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งดำเนินงานโดยพนักงานศุลกากรและลูกจ้าง จำนวน ๓ คน

๕) **กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ** มีหน้าที่ดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ เกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีก๊าซปิโตรเลียมเหลวจากการแยกก๊าซธรรมชาติที่ซื้อหรือได้มาจากรัฐผู้รับสัมปทานหรือผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิตตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ซึ่งดำเนินงานโดยข้าราชการ จำนวน ๒ คน

ทั้งนี้ สำนักงานได้พิจารณากำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ จำนวนไม่เกิน ๓๐ คน

๕. ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาไม่เกิน ๑ วัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๖. วิธีการ/รูปแบบ

อบรม สัมมนา ความรู้ด้านพลังงาน คุณธรรม จริยธรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาในทางปฏิบัติระหว่างสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๗. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาและศึกษาดูงานเบิกจ่ายจากงบบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ภายในวงเงินงบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน)

๘. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- กลุ่มเป้าหมายให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมสัมมนา
- บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ เข้าใจ การทำงานบนหลักคุณธรรม จริยธรรม

๙. การประเมินผลโครงการ

ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมสัมมนาและความรู้ที่ได้รับหลังการเข้าร่วมโครงการสัมมนา

๑๐. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารกลาง สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร

๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับความรู้ด้านพลังงาน และมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางสร้างพฤติกรรมการทำงานให้แก่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑๑.๒ สำนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์อันดีและสามารถบูรณาการข้อมูลและดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

