

แนวทางการพัฒนาบุคลากร  
ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

## คำนำ

บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คุณภาพของบุคลากรจะสะท้อนถึงสมรรถนะองค์กรว่ามีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ภาพลักษณ์องค์กรเกิดจากบุคลิกลักษณะของบุคลากรในองค์กร การได้ขึ้นชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ น่าเชื่อถือ จึงมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น

การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง มีประสบการณ์ที่หลากหลาย รู้และเข้าใจการขับเคลื่อนงานขององค์กรทั้งระบบ นำไปสู่การคิดวิเคราะห์พัฒนางานได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทุกส่วน จึงเป็นสิ่งจำเป็นขององค์กร ดังนั้น สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กลุ่มงานบริหารกลาง  
สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร

# แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

## สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

### พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่กำหนดไว้ว่า “เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล” กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจะมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๕ พันธกิจที่สำคัญ คือ

๑. รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและป้องกันแก้ไขภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
๒. บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
๔. บริหารจัดการระบบสารสนเทศของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. เผยแพร่ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงต่อสาธารณะ

### ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ในช่วงระยะ ๕ ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๗ กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจะมุ่งเน้นไปที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนงานระดับต่างๆ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)</p>	<p>ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น บุคลากรภาครัฐที่พึงประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าหมายสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) สร้างบุคลากรภาครัฐที่เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ</li> <li>๒) ภาครัฐต้องมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> <li>๓) มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพสามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งทำงานในภาครัฐ</li> <li>๔) มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา</li> <li>๕) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>๖) การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ได้อย่างมีรูปธรรม</li> <li>๗) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</li> </ol>
<p>๒.แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</p>	<p>บุคลากรภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐ</p> <p><b>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๒) มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น</li> <li>๓) มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา</li> <li>๔) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> <li>๕) มีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค</li> <li>๖) กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</li> </ol>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๓.แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p>	<p><b>เป้าหมายรวม ประกอบด้วย</b></p> <p>๑) จัดองค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันด้วยระบบดิจิทัล</p> <p>๒) จัดโครงสร้างองค์กรให้เพรียว กะทัดรัด แต่แข็งแรง เพื่อให้สามารถบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชน</p> <p>๓) จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล เพื่อความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัวได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๔) <u>จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน</u></p> <p>๕) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในภาคราชการและภาคสังคม และวางระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล</p>
<p>๔.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ มีประเด็นการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐที่สำคัญ ดังนี้</b></p> <p>๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพของบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า</p> <p>๒) ข้าราชการต้องมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน ทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงและทันสมัย ผ่านการพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสามารถสรรหาคูคนภายนอกเข้ามาบริหารได้ การสรรหาคูคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงานผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความเชี่ยวชาญ การกำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ</p> <p>๔) <u>การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล รวมถึงการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานในภาครัฐให้จริงจังมากยิ่งขึ้นด้วย</u></p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>และกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓</p>	<p>การพลิกโฉมประเทศไทย (Thailand's Transformation) ในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีเป้าหมายหลักเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยไปสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” หรือ “Hi-Value and Sustainable Thailand” โดยใช้องค์ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการยกระดับ ศักยภาพ และพัฒนาประเทศในทุกมิติ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและขีดความสามารถในการแข่งขัน และเพื่อส่งเสริมโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมอย่างทั่วถึง ตลอดจนเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปในทิศทางที่ประเทศสามารถปรับตัวและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทัน ตลอดจนสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องในระยะยาวไปพร้อมกับการรักษาความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖.แนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p>	<p><b>ประเด็นการพัฒนา</b></p> <p><b>๑.ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</b></p> <p>ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skill) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง</p> <p><b>๒.พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต</b></p> <p>เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) ที่บุคลากรภาครัฐต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว จะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ๓ กลุ่ม คือ</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p><b>๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)</b> เป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)</li> <li>๑.๒ ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)</li> <li>๑.๓ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)</li> <li>๑.๔ ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)</li> </ul> <p><b>๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)</b> เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ ประกอบด้วย ๖ ทักษะ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)</li> <li>๒.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)</li> <li>๒.๓ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)</li> <li>๒.๔ การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper Collaboration)</li> <li>๒.๕ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)</li> <li>๒.๖ การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)</li> </ul> <p><b>๓) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillsets)</b> เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน</p> <p>๓.ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>



ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๗.แผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกระทรวงพลังงาน</p>	<p><b>เป้าหมายเร่งด่วน (Policy Quick Start)</b></p> <p>๑.ด้านแผนพลังงาน ๒.ด้านไฟฟ้า ๓.ด้านก๊าซธรรมชาติ ๔.ด้านน้ำมันและภาคขนส่ง ๕.ด้านกลไกสนับสนุน ๖.ด้านองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งมุ่งให้เกิดความต่อเนื่องของการบริหารงาน โครงสร้างงบประมาณ การสร้างระบบบุคลากรที่สอดคล้องตำแหน่ง มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูลของกระทรวงพลังงาน มุ่งเน้นการทำงานแบบผลสัมฤทธิ์ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค เป็นองค์กรที่โปร่งใส ป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ</p>
<p>๘.แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงพลังงาน ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)</p>	<p><b>วิสัยทัศน์</b> บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเชิงยุทธศาสตร์</b></p> <p>๑.๑ การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan of Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์กระทรวง ๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ระดับกระทรวงตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง ๑.๓ การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง</b></p> <p>๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวง ๒.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</b></p> <p>๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๙.แผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๑) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล</p> <p>๒) เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</p>
<p>๑๐.แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗</p> <p>และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๗</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขึ้นตอนลดลง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง</p> <p>๑.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สกนช. ด้วย Digital Transformation และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ลดรอยต่อ หรือลดเวลารอคอย โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้</li> <li>● เพื่อให้การดำเนินงานของ สกนช. มีธรรมาภิบาล ด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระบบงานดิจิทัล มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการยกระดับให้ สกนช. เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>● เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐ มีความสะดวก รวดเร็ว ระบบข้อมูลมีมาตรฐานทันสมัย และเชื่อมโยงกัน</li> </ul> <p>๒.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>● เพื่อบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>● เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ลดอัตรากำลังที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ และให้ใช้การจ้างรูปแบบอื่นทดแทนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อจัดโครงสร้างของ สกนช. ให้มีกำลังคนที่มีขนาดเหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร</li> </ul> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเติบโตและมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ</b></p> <p><b>๑.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบข้อจำกัดในการดำเนินงานของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละส่วนงานดำเนินการในเชิงระเบียบ กระบวนการ และแนวทางบริหารจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน</li> <li>● เพื่อสร้างกลไกให้บุคลากรสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนงานได้อย่างคล่องตัว และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p><b>๒.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว</li> <li>● เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม และเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพอย่างคล่องตัว</li> </ul> <p><b>๓.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อสร้างบุคลากรที่เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและมีมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ</li> <li>● เพื่อบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>● เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ</li> </ul>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>สมรรถนะสูง และมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจ ทิศทาง และความต้องการของ สกนช. ตลอดจนมีการสอนงาน การเตรียมการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓.บริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล</b></p> <p><b>๑.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สกนช. โดย การปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ความเป็นธรรมและโปร่งใส</li> </ul> <p><b>๒.โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชัดเจน บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ</li> <li>● เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์ การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร</li> <li>● เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</li> </ul>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p><b>๓.โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>● เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>

จากประเด็นการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่สำคัญตามแผนงานต่างๆ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับความผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาที่ต้อเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

### แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการตอบสนองผู้รับบริการและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน รวมถึงการปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรภายนอกจัดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่จะให้ได้ความรู้ใหม่ๆ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

**๒. ส่งเสริมให้แต่ละสำนักมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของสำนัก** ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของสำนัก โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุลทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม และสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) รวมทั้งกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำกัดเฉพาะการอบรมเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน ทั้งนี้ ให้สำนักจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่อง และนำมาปรับปรุงการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

**๓. กำหนดแนวทางหรือวิธีการพัฒนาที่สร้างการมีส่วนร่วม** กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรและบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบจัดการการเรียนรู้ (Learning Management System) ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่างๆ แอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

**๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

**๕. ปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง** การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยปลูกฝังกระบวนการทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยความสำนึกและความรับผิดชอบ แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง โดยมุ่งพัฒนาให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

**๖. พัฒนาทักษะ (Skill) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่** ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ตลอดจนการพัฒนากระบวนการดำเนินงานในอนาคต

## กรอบทักษะและองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร

### ๑. องค์ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการภาครัฐ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น รวมไปถึงบทบาท ภารกิจ ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีความสำคัญและเชื่อมโยง สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนงาน ทั้งในระดับประเทศหรือระดับกระทรวงอย่างไร

### ๒. เสริมสร้างสมรรถนะหลัก (Core Competency)

เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกัน ตามสมรรถนะหลัก (Core Competency) ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- จิตสำนึกในการบริการ (Service Mind)
- การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (Learning and Self Development)
- ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ (Teamwork and Cooperation)

### ๓. พัฒนาทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑

เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชน และสามารถผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะที่จำเป็น ดังนี้

๑) **ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)** ประกอบด้วย ทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาระบบงาน เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจักษณ์ญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององคาพยพต่างๆ ได้ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ

๑.๑ **ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)** หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

๑.๒ **ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้เจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุก

ระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ขององค์กร

### ๑.๓ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)

หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยวิเคราะห์ปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือระบุรูปแบบ หรือการเชื่อมต่อระหว่างสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนได้ และใช้วิธีการสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งอาจใช้วิธีการ “คิดนอกกรอบ” และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนด้วยเทคนิคที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ประยุกต์ใช้กรอบแนวทางที่หลากหลายในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

### ๑.๔ ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill) หมายถึง

ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยแยกส่วนของปัญหาหรือสถานการณ์และคิดสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถใช้อุบายที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะองค์กรและคิดหาแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัญหาที่มีความซับซ้อนมาก ตัดสินใจ และประเมินผลกระทบของปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก

### ๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการ

งานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ ประกอบด้วย ๖ ทักษะ

### ๒.๑ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)

หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

### ๒.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy) หมายถึง

ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการอย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำกิจกรรม งาน และการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทยภารกิจขององค์กร แต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ



**๒.๓ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)** หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง การระบุและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอนงาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมีส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การให้ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

**๒.๔ การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper Collaboration)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่ายในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

**๒.๕ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)** หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริหาร ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึงนำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลอง เพื่อเรียนรู้รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

**๒.๖ การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงภาษาของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่างานการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

**๓) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillsets)** เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและความแตกต่างกันไปตามสายงาน

#### ๔. การปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน

ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยสำนึกและความรับผิดชอบภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยมุ่งเน้นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

๑) **กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

๒) **กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าตนเอง บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อส่วนรวม โดยพิจารณาถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้งโดยตระหนักและมุ่งเน้นการทำงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

๓) **กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่างๆ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบสากลจะสามารถระบุโอกาส (Opportunities) ในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานและองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากการมองเห็นโอกาส ทำงานบนหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล เช่น หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) หรือหลักสากลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถนำหลักสากลและแนวปฏิบัติที่เป็นสากลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม กับบริบทของตนเองโดยที่ยังสามารถคงไว้ซึ่งมาตรฐานสากลและทำงานภายใต้ความหลากหลายของวัฒนธรรมและความแตกต่างของปัจเจกบุคคลได้

๔) **กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)** หมายถึง ทักษะคิดที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

