

ข้อ 28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2564

ด้วย สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) จัดตั้งขึ้นตามที่พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 2562 เป็นต้นไป และมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน โดยให้มีการจัดตั้งกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สกนช. มีผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1) การวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของสำนักงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สกนช. ได้จัดทำโครงสร้างการบริหาร มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน กรอบอัตรากำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และกระทรวงการคลัง ซึ่งกำกับดูแลทุนหมุนเวียน พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามลำดับ ตั้งแต่เดือนเมษายน 2563

ปัญหา/อุปสรรค

(1) กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ซึ่งกำกับดูแลทุนหมุนเวียน มีข้อสังเกตและเห็นควรทบทวนปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการบริหารฯ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(2) การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ จำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและยึดหลักความเป็นธรรม โดยไม่ลิดรอนสิทธิที่เจ้าหน้าที่เดิม ซึ่งโอนมาจากสถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน) ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 พึงได้รับ

(3) พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2562 มาตรา 14 (11) “...ให้กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ โดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด” และมาตรา 18 “...ให้กิจการของสำนักงานไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงานต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายดังกล่าว” ทั้งนี้ เนื่องด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดไว้นั้น เมื่อนำมาพิจารณากำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ของสำนักงาน จะมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่เดิม ซึ่งอาจลดลง จึงจำเป็นต้องพิจารณาแนวทางการพิจารณาใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

(4) กรณีที่โครงสร้างการบริหารฯ มีความล่าช้าในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ส่งผลกระทบต่อการสรรหาอัตรากำลังเพิ่ม และการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ปัจจุบัน

ทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะกระทำได้อีกต่อเมื่อโครงสร้างการบริหารฯ ได้รับความเห็นชอบ และบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสำนักงานแล้ว

แนวทางแก้ไข

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล มีมติให้ สกนช. โดยที่ปรึกษาสำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำโครงสร้างการบริหารฯ ของ สกนช. ทหารีร่วมกับกรมบัญชีกลาง พร้อมทั้งศึกษาข้อมูลและข้อคิดเห็นจากหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาแนวทางปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสม

2) การจัดเตรียมร่างกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหา/อุปสรรค

สกนช. ได้จัดเตรียมร่างกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 7 ฉบับ ซึ่งจะประกาศใช้ได้ ก็ต่อเมื่อโครงสร้างการบริหารฯ ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังแล้ว

แนวทางแก้ไข

สกนช. จึงยังคงดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามระเบียบสถาบันบริหารกองทุนพลังงานว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.2550 (เดิม) ไปจนกว่าระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ ฉบับใหม่ ประกาศใช้บังคับ

3) จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 - 2567) และแผนปฏิบัติการประจำปี

ปัญหา/อุปสรรค

โครงสร้างการบริหารฯ ของสำนักงาน ซึ่งยังไม่ได้รับอนุมัติ ทำให้การดำเนินงานบางโครงการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปได้ยาก เช่น บุคลากรขาดแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือดำเนินงานตามโครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP และโครงการแผนหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย เนื่องจากผลการดำเนินงานตามโครงการดังกล่าวไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ ทั้งการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

แนวทางแก้ไข

ทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงาน โดยชี้แจงให้ทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับ

4) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน

ปัญหา/อุปสรรค

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ทำให้บางหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากรไม่สามารถดำเนินการจัดอบรมสัมมนาได้

แนวทางแก้ไข

ให้บุคลากรรับการอบรมในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น และพัฒนาด้วยวิธีอื่นๆ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) หรือการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้เรียนรู้ และสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา