



สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
(สกนช.)

การทบทวน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 3 ปี

(พ.ศ. 2565 – 2567)

และ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีบัญชี 2567

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	3
บทที่ 1	4
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567	
บทที่ 2	27
การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567	
บทที่ 3	79
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567	

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุภารกิจขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรที่ดำเนินการกิจของรัฐ ในส่วนขององค์กรภาครัฐ ซึ่งมีการกิจแตกต่างไปจากองค์กรเอกชน ซึ่งมุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก เป้าหมายขององค์กรภาครัฐ คือการดำเนินการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อประโยชน์สาธารณะตามภารกิจขององค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การจัดสรรบุคลากรตามตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหมุนเวียนตำแหน่งงาน รวมถึงการจัดสรรบุคลากรทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุด้วย

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) ขององค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับรูปแบบภารกิจขององค์กร และคำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการกิจขององค์กรภาครัฐ ในส่วนของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสภาพคล่องของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะสนับสนุนให้การดำเนินการกิจของสำนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย กำหนดกรอบและแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ทำให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากนั้นการดำเนินการกิจของหน่วยงานต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรมปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กลไกการวางแผน กำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร โดยกลุ่มงานบริหารกลาง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับและตอบสนองต่อภารกิจของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงแผนยุทธศาสตร์และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้การดำเนินการกิจของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงลุล่วงไปด้วยดี จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) จึงมีขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางและกลไกเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้เกิดเป็นรูปธรรม

บทที่ 1

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567)

และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567 ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีมติเห็นชอบแผนดังกล่าว ตามที่ได้มีการประชุมครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2564 โดยมีรายละเอียดดังนี้

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 ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

<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 และรักษาคณาดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ 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 และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงและทันสมัย 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> <p>1.1 การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan for Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ</p> <p>1.2 การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ในระดับกระทรวงฯ ตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ</p> <p>1.3 การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงฯ</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวงฯ</p> <p>2.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวงฯ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p>เป้าประสงค์</p> <p>3.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง</p>
<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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล • 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 ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

1.ความต้องการ ความคาดหวัง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อรวบรวมความต้องการ ความคาดหวัง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสถานการณ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ดังนี้

ด้านการบริหารงาน

- ต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรม เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยควรมีกระบวนการ Benchmarking ที่ชัดเจน
- ในระดับสำนักฯ ควรมีกระบวนการในการหมุนเวียนงาน หรือการมีโอกาสได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนร่วมกัน เพื่อให้ทราบข้อจำกัดของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละสำนักดำเนินการในเชิงระเบียบ กระบวนการ และแนวทางในการจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน
- การมีคู่มือปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้กันทั้งภายใน และระหว่างสำนักฯและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานเพื่อเปิดโอกาสให้สามารถทำงานร่วมกันมากขึ้นลดรอยต่อ หรือทำงานข้าม/ระหว่างฝ่ายมาก กันยิ่งขึ้น
- เนื้องานควรต้องมีการสรุปให้มีการทบทวนให้ชัดเจน ไม่ให้มากเกินไป หรือน้อยเกินไปมีทั้งความไม่พอดี หรือมีความมาก/น้อยเกินไปกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย

ด้านการประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร

- การประเมินผลงานควรมีกระบวนการที่สร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดความสงสัยหรือใช้ดุลยพินิจ มากจนเกินไป ตลอดจนอาจต้องมีการหาวิธีการประเมินผลงานที่สามารถทำให้สอดคล้องกับความคาดหวังของ หน่วยงานต่างๆ ที่ทำงานร่วมกับ สกนช. โดยเฉพาะกรมบัญชีกลาง
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคคล หมุนเวียนงาน ตลอดจนการเตรียมการเพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็น ระบบ เป็นธรรม และมีการให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งควรมีการจัดทำคู่มือทั้ง Career Path และ Succession Plan

ด้านการบริหารบุคลากร

- การสร้างความเข้าใจให้ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ซึ่งต้องสร้างความเข้าใจในหลักคิด สาเหตุ กระบวนการเพื่อให้การดำเนินการมีวิธีการ หรือมาตรฐานในแบบเดียวกัน
- หลักเกณฑ์ด้านงานบุคลากรอาจไม่ได้รับการทบทวนมาเป็นเวลานานและควรจะต้องทบทวนให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- การที่ทั้งผู้บริหารและบุคลากรจะมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและนำมาสู่การพัฒนาและ ปรับปรุงงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น
- 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

- มีความพร้อมชี้แจงข้อดีข้อใจของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล 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. มีสูงขึ้นเนื่องจากการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศตามหมุดหมายของแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ต้องการเร่งเปลี่ยนแปลงการทำงานของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพสูง

3.การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว

ปัจจัยความสำเร็จของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

○ **มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลง และมีประสิทธิภาพ** การดำเนินงานและการบริหารงานของสำนักงานฯ จำเป็นต้องสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ และต้องย้อนมาพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเป็นรูปธรรมลดขั้นตอนการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็น และเน้นการปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมากขึ้นกว่าเดิม โดยผ่านกระบวนการ Benchmarking ที่ชัดเจน รวมทั้งควรมีการพิจารณา ทบทวนและสรุปเนื้องานให้มีความชัดเจน ไม่มากหรือน้อยเกินไป และมีการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมแก่เนื้องาน 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. ทุกระบบมาทบทวนในด้านต่างๆ ได้แก่ กระบวนการทำงาน ผลผลิต ผลลัพธ์ ชุดข้อมูล การนำข้อมูลไปต่อยอด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลดรอยต่อ หรือลดเวลารอคอย โดยการทบทวนดังกล่าวควรพิจารณาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะดำเนินการเสร็จสิ้นในอนาคตอันใกล้ด้วย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในการให้บริการของ สกนช. ได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำยิ่งขึ้น รวมถึงมีขั้นตอนในการให้บริการที่ดีขึ้น โดยผู้รับบริการ	ปีงบประมาณ 2565 (ต.ค. – พ.ย. 64)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	ระบบหลักมีขั้นตอนที่ลดลงจากการทำงานบนระบบดิจิทัลและมีการให้บริการอย่างมีธรรมาภิบาล มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน	งบประมาณ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผลผลิต
สามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบสถานะการดำเนินการได้ เป็นการสร้างความมั่นใจในการให้บริการ				
2.การศึกษาความเชื่อมโยงข้อมูลของระบบดังกล่าว และการวิเคราะห์ “ความต้องการข้อมูล” เพื่อหาช่องว่างระหว่างข้อมูลที่มีและข้อมูลที่ต้องการ	ปีงบประมาณ 2565 (ธ.ค. 64 – ม.ค. 65)			
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 และระบบงานด้านอำนวยการ 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 และระบบงานอำนวยการ ที่ต้องสอดคล้องกับชุดข้อมูล เพื่อให้ทุกระบบทำงานบนพื้นฐานของข้อมูลชุดเดียวกัน โดยการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ณ ปี 2566 – 2567 ซึ่งสะท้อนการดำเนินงานเดิม หักลบจำนวนอัตราการทำงานที่ว่าง (เช่น เกษียณอายุ หรือการคาดการณ์การลาออก)	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค. – พ.ย. 65)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	บุคลากร สกนช. มีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานใหม่ และมีส่วนร่วมในการแก้ไขระบบงาน และอัตรากำลังอย่างเป็นรูปธรรม
2. การคำนวณ FTE (Full-Time Equivalent) ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. โดยการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการภายหลัง สกนช. มีการกำหนดระบบหลัก และมีการเข้าสู่การปฏิบัติงานโดยใช้ดิจิทัล	ปีงบประมาณ 2566 (ธ.ค. 65 – มี.ค. 66)			
3. จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ และมีการทบทวนและหารือกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระบบเพื่อค้นหาปัญหาอาทิ รอยต่อของระบบความซ้ำซ้อนของระบบหรือการมีกระบวนการที่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบชัดเจน	ปีงบประมาณ 2566 (เม.ย. – พ.ค. 66)			
4. การทบทวนแนวทางการบริหารอัตรากำลัง อาทិ กระบวนการใดที่สำคัญจำเป็นที่ดำเนินการได้โดยหน่วยงานหรือกระบวนการใดควรใช้กระบวนการ Outsource หรือจ้างเหมาบริการ เป็นต้น	ปีงบประมาณ 2566 (มี.ค. – ก.ค. 66)			
5. การจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรเข้าใจหลักการพิจารณากรอบอัตรากำลัง และสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่	ปีงบประมาณ 2566 (ส.ค. – ก.ย. 66)			

ทั้งนี้ สกนช. มีนโยบายมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับการทำงานภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คงที่หรือลดลง เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินงานโครงการที่ 1.1 ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ สกนช. ผู้การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล 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 อำนวยการ และการ เจ้าหน้าที่	บุคลากรสกนช. ได้ มีประสบการณ์ที่ หลากหลายจาก การศึกษาดูงาน และเรียนรู้งานจาก หน่วยงานอื่นๆ 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 ในสททช.	ปีงบประมาณ 2566 (ต.ค. - พ.ย. 65)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	ผู้บริหารในระดับสำนักและกลุ่มงานของ สททช. ได้รับการพัฒนา มีความยืดหยุ่น และมีโอกาสในการหมุนเวียนงาน และทำงานร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น
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)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	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 กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน 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)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	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 บริหารกลาง	บุคลากรสกนช. 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)	-	กลุ่มงานบริหารกลาง	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)			

สรุปการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567

โครงการ	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล			
1.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช.สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล	×		
2.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล		×	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร			
1.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	×		
2.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน		×	
3.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง			×
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล			
1.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)	×	×	×
2. โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	×		
3. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)	×	×	×

บทที่ 2

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

ศึกษาข้อมูล และแผนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สกนช.ได้ศึกษาข้อมูลและแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว พ.ศ. 2565 – 2567 ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่งการพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ด้านความมั่นคง
2. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดย (๑) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (๒) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (๑) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (๒) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (๓) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

3. ภาครัฐมีขนาดเล็กกลมกลืนเหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (๑) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (๒) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

4. ภาครัฐมีความทันสมัย โดย (๑) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ (๒) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

5.บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (๑) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

6.ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (๑) ประชาชนและภาคีต่างๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๒) บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (๓) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรมและตรวจสอบได้ และ (๔) การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

7.กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (๑) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง (๒) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (๓) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

8.กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดย (๑) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (๒) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง (๓) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (๔) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ(๕) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

2.แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นส่วนสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ลงสู่แผนระดับต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 ฉบับ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน ทั้งนี้ประเด็นดังกล่าวประกอบด้วย 5 แผนย่อย ดังนี้

1.การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

2.การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

3.การปรับสมดุลภาครัฐ ให้ภาคส่วนอื่นๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐโมเดล ให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

4.การพัฒนากระบวนการบริหารงานภาครัฐ อันรวมถึงการพัฒนากระบวนการข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5.การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่งมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบความสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนา และปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมีอาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้

ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัว เพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปแบบต่างๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเอง มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			
		2561-2565	2566-2570	2571-2575	2576-2580
บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95
	สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง	ลดลงร้อยละ 20	ลดลงร้อยละ 30	ลดลงร้อยละ 40	ลดลงร้อยละ 50

3. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง)

ภาครัฐถือเป็นหลักของแผ่นดิน การบริหารราชการแผ่นดินจึงเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” แต่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ภาครัฐจำเป็นต้องได้รับการปฏิรูปขนานใหญ่ (Radical Change) ที่เน้นการมองกว้างและไกล (Vision Driven) มิใช่แค่การปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Adaptation) หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Problem Driven) เท่านั้น

ในการทบทวนเพื่อจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินครั้งนี้ ได้ให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐให้มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความเชื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปฯ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย

(๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล

(๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

(๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

(๔) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริต

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

ภาครัฐเป็นกลไกหลักกลไกหนึ่งในการดูแลประชาชนให้กินดีอยู่ดี สามารถประกอบอาชีพได้ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชน และการนำนโยบายสาธารณะ แผนการพัฒนาประเทศ และกฎหมาย สู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของภาครัฐในการดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์ความไม่แน่นอน และมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น โดยข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการตอบโจทย์ประชาชนได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้แก่

1) โครงสร้างภาครัฐยังมีขนาดใหญ่ มีส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจำนวนมากที่มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ในขณะที่การมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่นๆ ในการบริการภาครัฐยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้การทำงานและการให้บริการของภาครัฐมักเกิดปัญหาความล่าช้า ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน การให้บริการไม่ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง

2) ภาครัฐยังขาดการมุ่งเน้นให้มีการประสานการดำเนินงานกับทุกภาคส่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3) โครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการทำงานของหน่วยงานของรัฐยังไม่สนับสนุนการทำงานรัฐบาลดิจิทัลแบบครบวงจร โดยหน่วยงานของรัฐขาดการจัดเก็บและการเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลที่เป็น

ระบบและบูรณาการ ส่งผลให้การจัดเก็บข้อมูลมีความซ้ำซ้อน กระจัดกระจาย ไม่มีการจัดกลุ่ม จัดหมวดหมู่ ข้อมูลไม่มีคุณภาพ ไม่มีมาตรฐาน ไม่ถูกต้องครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน และไม่อยู่ในรูปแบบที่พร้อมต่อการใช้งาน โดยเฉพาะกระบวนการขอใช้ข้อมูลซับซ้อนและใช้เวลานาน

4) ข้อมูลทรัพยากรต่างๆ ของภาครัฐ เพื่อการพัฒนาประเทศยังขาดการบูรณาการและการบริหารอย่างเป็นระบบ ขาดการนำมาวิเคราะห์และใช้งานในการตัดสินใจ

5) บุคลากรภาครัฐยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดวัฒนธรรมของภาครัฐ และบางกรณีเป็นเหตุผลสำคัญในการขัดขวางการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ

6) ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบการสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัยและไม่เป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ

7) กฎหมายไทยจำนวนมากมีความล้าสมัย ไม่เอื้อต่อการทำงานและการปรับตัวของภาครัฐให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและภาคเอกชน กระบวนการแก้ไขกฎหมายมีระยะเวลาทำให้ไม่สามารถปรับปรุงกฎหมายให้รองรับการเปลี่ยนแปลงและขาดการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการแก้ไขปรับปรุง พัฒนากฎหมาย หรือยกเลิกกฎหมาย ขาดฐานข้อมูลด้านกฎหมายของประเทศ เพื่อรองรับการเข้าถึงกระบวนการของกฎหมาย ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎหมาย ขาดความตระหนักถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและผลที่จะได้รับอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของการบังคับใช้กฎหมาย

เป้าหมายการพัฒนา คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ดังนี้

1. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

2. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

3. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

4. สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

การปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยจะต้องทบทวนแนวทางการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อให้ภาครัฐมีขนาดและต้นทุนที่เหมาะสมตลอดจนปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สามารถถ่ายโอนภารกิจมาเป็นตำแหน่งงานหลักที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ อีกทั้งปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานภาครัฐให้หลากหลาย ยืดหยุ่น ครอบคลุม การจ้างงานในรูปแบบสัญญา หรือรูปแบบการทำงานไม่ตลอดชีพมากขึ้น และลดการจ้างงานแบบตลอดชีพ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทและเงื่อนไขการจ้างงาน

ในปัจจุบันและดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในภาครัฐ เพื่อผลักดันภารกิจได้อย่างทันการณ์ และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างพื้นที่นวัตกรรม รูปแบบการจ้างงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นรูปธรรม และเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลแบบองค์รวม ตลอดจนพัฒนาทัศนคติ จริยธรรม องค์กรความรู้ และทักษะ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลบุคลากรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสะท้อนศักยภาพในการร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายของประเทศอย่างเป็นระบบทั้งในระดับองค์กร ระดับทีม และระดับบุคคล ตลอดจนระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สามารถยกระดับการใช้ทรัพยากรบุคคลทุกคนให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

5.แผนปฏิบัติการราชการราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) กระทรวงพลังงาน

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงด้านพลังงาน เป็นศูนย์กลางพลังงานในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้วางความเข้มแข็งจากภาคพลังงาน”

พันธกิจ “เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาพลังงานในระดับพื้นที่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม”

แผนปฏิบัติการ	เป้าหมาย
1. การสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน	<ul style="list-style-type: none"> จัดหาพลังงานให้เพียงพอความต้องการ วางโครงสร้างพื้นฐานพลังงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการลงทุนด้านพลังงาน พัฒนาเทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการพลังงานที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพึ่งพาพลังงานไฟฟ้าในอนาคต
2. การกำกับดูแลและการสร้างการแข่งขันเพิ่มประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> เตรียมการรองรับการกำกับกิจการพลังงานในอนาคต ส่งเสริมการแข่งขันในกิจการพลังงาน กำกับกิจการพลังงานด้านมาตรฐาน คุณภาพ ความปลอดภัย
3. การสร้างความยั่งยืนและเข้าถึงประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานสะอาดภายในประเทศ ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยีระดับชุมชนทั่วประเทศ
4. การสร้างความโปร่งใส เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลให้สังคมเชื่อถือ	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรสมรรถนะสูง ศูนย์กลางข้อมูล บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

6.การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ.

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

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

7.กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) ได้รับการพิจารณาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 ดังนั้น เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน สำหรับทุนมนุษย์ที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดที่ 5.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

คำจำกัดความ :

พิจารณาจากการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan)
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)
3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) โดยการประเมินผลจะมุ่งเน้น

- รูปแบบ (Form) พิจารณาจากกรณียุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ กระบวนการ ระบบ เครื่องมือที่มีความเพียงพอและสอดคล้องต่อการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุนมนุษย์
- เนื้อหาสาระ (Substance) พิจารณาจากยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ กระบวนการ ระบบ เครื่องมือด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเกิดจากการสังเคราะห์และการวิเคราะห์ที่มีคุณภาพ
- การดำเนินงาน (Implementation) พิจารณาจากยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ กระบวนการ ระบบ เครื่องมือ ได้ถูกนำมาใช้ได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน
- ผลสัมฤทธิ์ (Result) พิจารณาจากผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้ตามเป้าหมาย และ/หรือดีกว่าปีที่ผ่านมา และ/หรือดีกว่าคู่เทียบในอุตสาหกรรม โดยผลผลิต/ผลลัพธ์ดังกล่าวต้องสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงจากกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การประเมินผลทั้ง 3 มิติหลักข้างต้น มีรายละเอียดการประเมิน ดังนี้

1. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master plan) (ร้อยละ 35) เป็นการประเมินคุณภาพแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (ระยะสั้นและระยะยาว) ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์/ยุทธศาสตร์ของทุนมนุษย์

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) (ร้อยละ 50) เป็นการประเมินระบบงานด้าน HRM ได้แก่ การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management) และด้าน HRD ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development Roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Management) การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) (ร้อยละ 15) เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ได้แก่ การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety/Health/Environment : SHE) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS)

รายละเอียดเกณฑ์การประเมินผล มีดังนี้

1.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี (HR Master Plan) (ร้อยละ 35)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ต้องมีองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) และความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน

2. การนำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค และผลการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)

3. ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมทั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler)

4. การแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน (HR Strategy Map) รวมถึงระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ทุนหมุนเวียน

5. การกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดและติดตามประเมินผลของแต่ละยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน

6. การแปลงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) เป็นแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ซึ่งต้องมีการระบุ ชื่อแผนงาน เป้าประสงค์ ชื่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบ งบประมาณ (ถ้ามี) ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ท้าทาย มีคุณภาพ และสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

ผู้บริหารทุนหมุนเวียน หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ หรือผู้ทำหน้าที่บริหารทุนหมุนเวียนที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. 2558

เกณฑ์การประเมินผล :

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
1) แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568	30	อยู่ระหว่างการจัดทำหรือ ทบทวนแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2568	ร่างแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคล(ระยะยาว) และแผนปฏิบัติ การด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี บัญชี 2568 แล้ว เสร็จ	- แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล(ระยะ ยาว) และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีบัญชี2568 ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารทุน หมุนเวียน หรือ คณะอนุกรรมการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของทุนหมุนเวียน ก่อนเริ่ม ปีบัญชี - สื่อสารแผนดังกล่าว ให้แก่ผู้บริหารและ พนักงาน ภายในทุน หมุนเวียน ผ่านช่องทาง อย่างน้อย ดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศ ภายในทุนหมุนเวียน 2. การจัดประชุมชี้แจง	- ผ่านระดับ คะแนน 3 - แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มี คุณภาพและมี องค์ประกอบเป็น ส่วนใหญ่ (อย่าง น้อย 4 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 6 องค์ประกอบ)	- ผ่านระดับ คะแนน 3 - แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) มี คุณภาพ และมี องค์ประกอบ ครบถ้วน
2) การ ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567	5	ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567 ได้ร้อยละ 80	ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี 2567 ได้ร้อยละ 90	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี บัญชี2567 ได้ร้อยละ 100	- ผ่านระดับ คะแนน 3 - สรุปปัญหา/ แนวทางแก้ไขให้ คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน หรือ คณะอนุกรรมการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของทุนหมุนเวียน หรือ ผู้บริหารทุน หมุนเวียน ได้รับทราบ เพื่อให้ ความ คิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ภายใน ปีบัญชี หรือ	- ผ่านระดับ คะแนน 3 - สรุปปัญหา/ แนวทางแก้ไขให้ คณะกรรมการ บริหารทุน หมุนเวียน หรือ คณะอนุกรรมการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของทุนหมุนเวียน หรือ ผู้บริหารทุน หมุนเวียน ได้รับทราบ เพื่อให้ ความ คิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ภายใน ปีบัญชี และ

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
					- มีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทุกแผนงาน	- มีผลงานดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกแผนงาน

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565

การจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี 2566 ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 3.0000 คะแนน เนื่องจากทุณหมนเวียนไม่ได้จัดทำ/ทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2566 แล้วเสร็จภายในปีบัญชี อย่างไรก็ตามไม่พบหลักฐานที่แสดงว่าทุณหมนเวียนได้แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุณหมนเวียนรับทราบ

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565 ทุณหมนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 3.0000 คะแนน เนื่องจากทุณหมนเวียนดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2565 ได้แล้วเสร็จและมีแผนงาน/โครงการที่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 อย่างไรก็ตามแผนดังกล่าวยังขาดองค์ประกอบของแผนฯ ที่ดี ได้แก่ เป้าหมายที่ท้าทาย และตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพและสามารถนำไปติดตามและประเมินผลได้จริง

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2566

อยู่ระหว่างการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีบัญชี 2566

2.การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) (ร้อยละ 50)

คำอธิบาย :

การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชาในการสอบถามขอบเขตงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยที่จะต้องมียังองค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ชื่อตำแหน่ง 2) จุดประสงค์ของตำแหน่งงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก 3) เป้าหมายของงาน 4) สายการบังคับบัญชา (งานนี้รายงานตรงต่อตำแหน่งใด มีอำนาจบังคับบัญชาตำแหน่งใดบ้าง มีเพื่อนร่วมงานตำแหน่งอื่นใดบ้าง รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเดียวกัน) 5) คุณสมบัติที่พึงมี เช่น ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ 6) วันที่จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 7) การเซ็นรับทราบของเจ้าของตำแหน่งงานและผู้บังคับบัญชา

ตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัดของทุณหมนเวียน และ/หรือมาตรฐานงาน และ/หรือภารกิจและผลผลิตหลักของตำแหน่งงานนั้น

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารทุณหมนเวียน และผู้บริหารระดับรองลงมา (ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับรองขึ้นอยู่กับการกำหนดของทุณหมนเวียน)

เกณฑ์การประเมินผล :

1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) (ร้อยละ 25)

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
1.1) การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management)	10	- คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานและเมืองค์ประกอบครบถ้วน หรือ - โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสมและรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	- คำบรรยายลักษณะงานที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน และเมืองค์ประกอบครบถ้วน และ - โครงสร้างทุนหมุนเวียนที่เหมาะสม และรองรับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	- ผ่านระดับคะแนน 2 - การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ (Workflow Analysis) หรือ การศึกษาเวลาทำงาน (Time and Motion study) รวมถึงการวิเคราะห์การทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	- ผ่านระดับคะแนน 3 - การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพของพนักงาน (Employee productivity) เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอัตรากำลัง	มีการนำปัจจัยได้แก่ - กรอบอัตรากำลัง - วิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ - วิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ - โครงสร้างทุนหมุนเวียน - คำบรรยายลักษณะงานมาใช้กำหนดแนวทางที่ชัดเจน ในการจัดการอัตรากำลังประจำปีและอัตรากำลังในระยะยาว
1.2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของทุนหมุนเวียน (Performance Management)	15	มีการกำหนดตัวชี้วัดในตัวชี้วัด แต่ยังไม่ได้นำมาใช้จริง	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน และ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กำหนดตัวชี้วัดในระดับผู้บริหารระดับสูงของทุนหมุนเวียน และ ผู้บริหารสายงาน และ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	การกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และ ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ผ่านระดับคะแนน 3 หรือ 4 - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน/เลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง - ใช้ประโยชน์จากผลประเมินในการพัฒนาบุคลากร

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565

การจัดการอัตรากำลัง เป็นตัวชี้วัดใหม่ สำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ จึงยังไม่มีผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2565

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุนหมุนเวียนมีผลการดำเนินงานเทียบเท่าระดับ 5.0000 คะแนน เนื่องจากทุนหมุนเวียนกำหนดตัวชี้วัดในบุคลากรทุกระดับของทุนหมุนเวียน และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงใช้ประโยชน์จากผลการประเมินในการพิจารณาผลตอบแทน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และใช้ในการพัฒนาบุคลากร

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2566

อยู่ระหว่างการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีบัญชี 2566

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) (ร้อยละ 25)

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
2.1) การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP)	15	อยู่ระหว่างการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap)	การจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Development roadmap) ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน 2 - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ	- ผ่านระดับคะแนน 3 - ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ <u>ร้อยละ 80</u> - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	- ผ่านระดับคะแนน 3 - ดำเนินการได้ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) ได้ <u>ร้อยละ 100</u> - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และรายงานให้ผู้บริหารสายงานและผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ
2.2) การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management) การคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	10	แนวทางการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน <u>หรือ</u> คณะอนุกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน 1 - การคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน 2 - การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาว ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน	- ผ่านระดับคะแนน 3 - ดำเนินการตามแผนงานประจำปี ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ได้ร้อยละ 100	- ผ่านระดับคะแนน 3 - ดำเนินการตามแผนงานประจำปี ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) และ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool) ได้ร้อยละ 100

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565

การพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว (Development roadmap) การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual development plan : IDP) เป็นตัวชี้วัดใหม่ สำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ จึงยังไม่มีผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2565

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2566

อยู่ระหว่างการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีบัญชี 2566

3.สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) (ร้อยละ 15)

คำอธิบาย :

ฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ต้องประกอบไปด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ข้อมูลการทำงาน 3) ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร 4) ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 5) ข้อมูลอัตรากำลัง

เกณฑ์การประเมินผล :

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
1) การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	5	อยู่ระหว่างการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction)	สรุปผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร (Employee Engagement & Satisfaction) แล้วเสร็จ	จัดทำแผนงานประจำปีที่มาจากการวิเคราะห์ผลการสำรวจฯ เพื่อยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร แล้วเสร็จ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ 80 - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงาน และผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ	- ดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรได้ร้อยละ 100 - จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานตามแผนงานยกระดับความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และรายงานให้ผู้บริหารสายงาน และผู้บริหารทุนหมุนเวียนได้รับทราบ
2) ความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safety /Health /Environment :SHE)	5	การกำหนดผู้รับผิดชอบในด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การกำหนดมาตรฐานด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การจัดทำแผนงานระยะสั้นและระยะยาวด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารทุนหมุนเวียน หรือผู้บริหารที่รับผิดชอบ	ดำเนินงานตามแผนงานด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี ได้ร้อยละ 100	- ผ่านระดับคะแนน 4 - ผลการประเมินตามตัวชี้วัดด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าหรือเป็นไปตาม

ประเด็นย่อย	น้ำหนัก (%)	ระดับคะแนน				
		1	2	3	4	5
				โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายที่ชัดเจน		เป้าหมายที่กำหนดไว้
3) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Information System : HRIS)	5	มีฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลแต่ไม่ครบถ้วน	มีฐานข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลที่ครบถ้วน	- ผ่านระดับคะแนน 2 - มีการจัดทำ หรือมี ระบบการรายงานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงานธุรการบุคคล	- ผ่านระดับคะแนน 3 - มีการจัดทำ หรือมี ระบบการรายงานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจในระดับสายงาน	- ผ่านระดับคะแนน 4 - มีการจัดทำ หรือมี ระบบการรายงานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2565

สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Enabler) เป็นตัวชี้วัดใหม่ สำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ จึงยังไม่มีผลการดำเนินงานในปีบัญชี 2565

รายงานการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี 2566

อยู่ระหว่างการประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นปีบัญชี 2566

8.แผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2563 – 2567

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่กำหนดไว้ว่า “เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล” กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจึงมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการใน 5 พันธกิจที่สำคัญ คือ

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

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในช่วงระยะ 5 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2567 จะมุ่งเน้นไปที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล

การศึกษาวิเคราะห์เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

ปีงบประมาณ 2565 สกนช. ได้มีการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2566 – 2570 ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาด้านพลังงานของประเทศไทย โดยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ผ่านเครื่องมือ 7s McKinsey Framework เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่สนับสนุนและฉุดรั้งการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง สรุปได้ดังนี้

7s McKinsey Frameworks



กลยุทธ์ (Strategy)

- + นโยบายและแผนการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในปัจจุบันมีความครอบคลุมตามขอบเขตและหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพ.ร.บ. กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562
- การรักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและแก้ไขป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิงมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงที่ชัดเจน แต่ขาดการทบทวนหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)



โครงสร้าง (Structure)

- + ปัจจุบัน สกนช. มีโครงสร้างองค์กรและการแบ่งส่วนบริหารงานภายในองค์กรประกอบด้วย 4 สำนัก ได้แก่ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร สำนักผู้อำนวยการ และสำนักตรวจสอบภายใน
- + สกนช. อยู่ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามพ.ร.บ. กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 และภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากกฎหมาย และการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยโครงสร้างองค์กรใหม่ประกอบด้วย 3 สำนัก 1 กลุ่ม และ 8 กลุ่มงาน
- + ผู้บริหารมีการกระจายและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ



รูปแบบ (Style)

- + ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ
- + บุคลากรมีความศรัทธาในผู้บริหารและมองว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน
- + ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติและไม่ตรีจิตต่อกัน



ระบบ (System)

- + มีการจัดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทุกระดับ
- ขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก



บุคลากร (Staff)

- ปัจจุบัน สกนช. มีอัตรากำลังทั้งสิ้น 22 คน ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่เพิ่มขึ้น
- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน
- กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกนช. เช่น การสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้าย ยังขาดความชัดเจนและเหมาะสม



ทักษะ (Skill)

- + บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจต่อการบริหารจัดการกองทุนในระดับดี เนื่องจากมีการส่งเสริมความรู้จากประสบการณ์การทำงานจริงมาเป็นระยะเวลายาวนาน
- บุคลากรยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกด้านพลังงานและด้านการนำเครื่องมือทางสถิติและเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการบริหารสถานการณ์วิกฤตด้านน้ำมันเชื้อเพลิง



ค่านิยมร่วม (Share Value)

- + บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตนมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นเรื่องคุณธรรม ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่ายังขาดความชัดเจน

แผนภาพแสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ผ่านเครื่องมือ 7s McKinsey Framework

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

จากข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ผ่านเครื่องมือ PESTEL Analysis สรุปได้ดังนี้

PESTEL Analysis



P Political

- + นโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว (BCG)
- นโยบายส่งเสริมยานยนต์ไฟฟ้า (EV)
- นโยบายประกันรายได้เกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังและปาล์มน้ำมัน



E Economic

- + อัตราดอกเบี้ยนโยบายอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลให้ต้นทุนการกู้ยืมเงินอยู่ในระดับต่ำ
- แนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัว เนื่องจากผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
- ค่าเงินบาทมีทิศทางอ่อนค่าลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อราคาขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศ



S Social

- ผู้บริโภคให้ความสนใจเลือกใช้ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีความต้องการประหยัดพลังงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



T Technology

- + เทคโนโลยี Artificial Intelligence (AI) และ Robotic Process Automation (RPA) ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยลดภาระงานของบุคลากร



E Environment

- เป้าหมายการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ค.ศ. 2065 ผลักดันการใช้พลังงานในรูปแบบพอสซิลไปสู่พลังงานสีเขียวจากเชื้อเพลิงสะอาดที่มาจากพืชพลังงานหมุนเวียน
- ปัญหาคูณภาพอากาศและฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM 2.5 จากการเผาไหม้วัสดุทางการเกษตร และการปล่อยไอเสียของรถยนต์



L Legal

- + ประกาศกำหนดปริมาณสำรองน้ำมันเชื้อเพลิงฉบับใหม่กำหนดให้อัตราสำรองน้ำมันดิบปรับเพิ่มเป็น 5% และอัตราสำรอง LPG เพิ่มเป็น 2% อาจส่งผลกระทบต่อราคาขายปลีกน้ำมันเชื้อเพลิง

แผนภาพแสดงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกผ่านเครื่องมือ PESTEL Analysis

ข้อเสนอแนะต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงโดยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ 2564 สรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจากรายงานการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ



ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการคืนเงินชดเชยกองทุนฯ เพื่อความรวดเร็ว เช่น ลดขั้นตอนการพิจารณาคืนเงินชดเชย, ลดเอกสารประกอบการพิจารณาการขอรับเงินชดเชย



ปรับปรุงแนวทางการคืนเงินให้สามารถนำไปหักจากยอดภาษีหรือยอดกองทุนน้ำมันฯ ที่ต้องชำระแทนการได้รับคืนเป็นเงินสด



นำระบบบริหารจัดการ IT และระบบ AI เข้ามาช่วยในการตรวจคืนเงินชดเชย เพื่อความรวดเร็ว



พัฒนาระบบหรือ Database ที่ทำให้ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 สามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง เช่น รายการคงค้าง สถานการณ์ยื่นแบบ เป็นต้น



พัฒนาระบบของกรมสรรพสามิตและสทศ. ให้เชื่อมต่อกัน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว



การยื่นแบบด้วย E-Excise ไม่ควรต้องให้พิมพ์เอกสาร เพื่อนำส่งซ้ำอีก และ ควรเน้นการทำงานแบบ Paperless เพื่อลดความเสี่ยงจากโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

แผนภาพแสดงข้อเสนอแนะต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจากรายงานการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กรมสรรพสามิต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมการค้าภายใน สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวงคมนาคม และสำนักคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย และหน่วยงานภาคเอกชน ได้แก่ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท ดับบลิวพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) สรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง



ควรมีการลงบัญชีให้ชัดเจนว่าเก็บจากน้ำมันประเภทอะไร และควรมีการสื่อสารให้กับประชาชนรับทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจว่าไม่ได้เก็บเงินจากน้ำมันประเภทหนึ่งเพื่อไปช่วยอีกประเภทหนึ่ง



การดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงควรมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานต่างๆ ของภาครัฐ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายการสนับสนุนยานยนต์ไฟฟ้า และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น



ควรมีการลดตัวราคาก๊าซ LPG และเปิดเสรีการนำเข้าก๊าซ LPG เพื่อให้ราคาก๊าซ LPG เป็นไปตามกลไกตลาด



สทศ. และกรมสรรพสามิตควรมีการพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างสองหน่วยงาน เพื่อให้กระบวนการจ่ายเงินชดเชยแก่ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 มีความรวดเร็วมากขึ้น



ควรมีนโยบายที่สามารถนำเงินชดเชยที่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงคิดค้างไว้สามารถนำมาหักลบกับยอดการนำส่งเข้ากองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในเดือนถัดไป



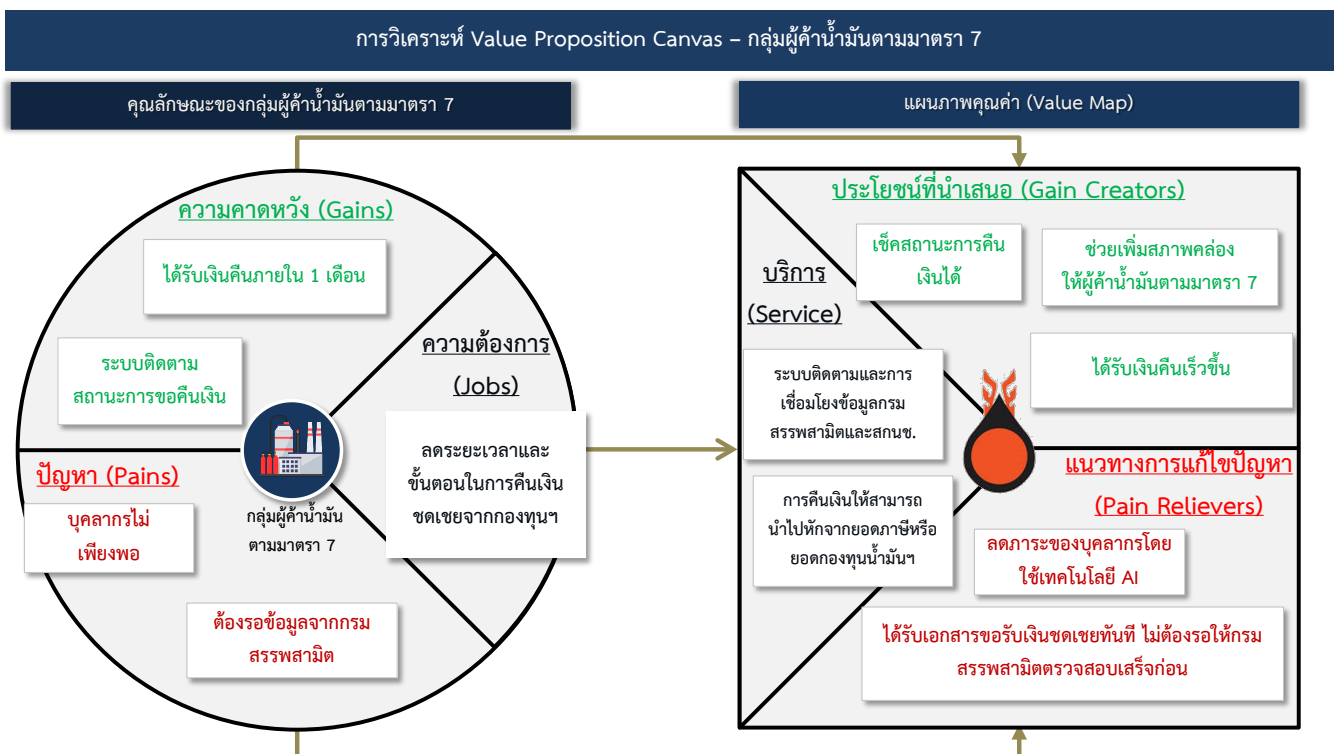
ควรมีการกำหนดระยะเวลาการลดการชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 และโรงงานผลิตเชื้อเพลิงชีวภาพมีระยะเวลาในการปรับตัว

แผนภาพแสดงข้อเสนอแนะต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักในการสร้างคุณค่า

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักในการสร้างคุณค่าในกลุ่มผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 และกลุ่มบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง รายงานการสำรวจระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ สภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง โดยอาศัยเครื่องมือการวิเคราะห์ Value Proposition Canvas โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

กลุ่มผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7

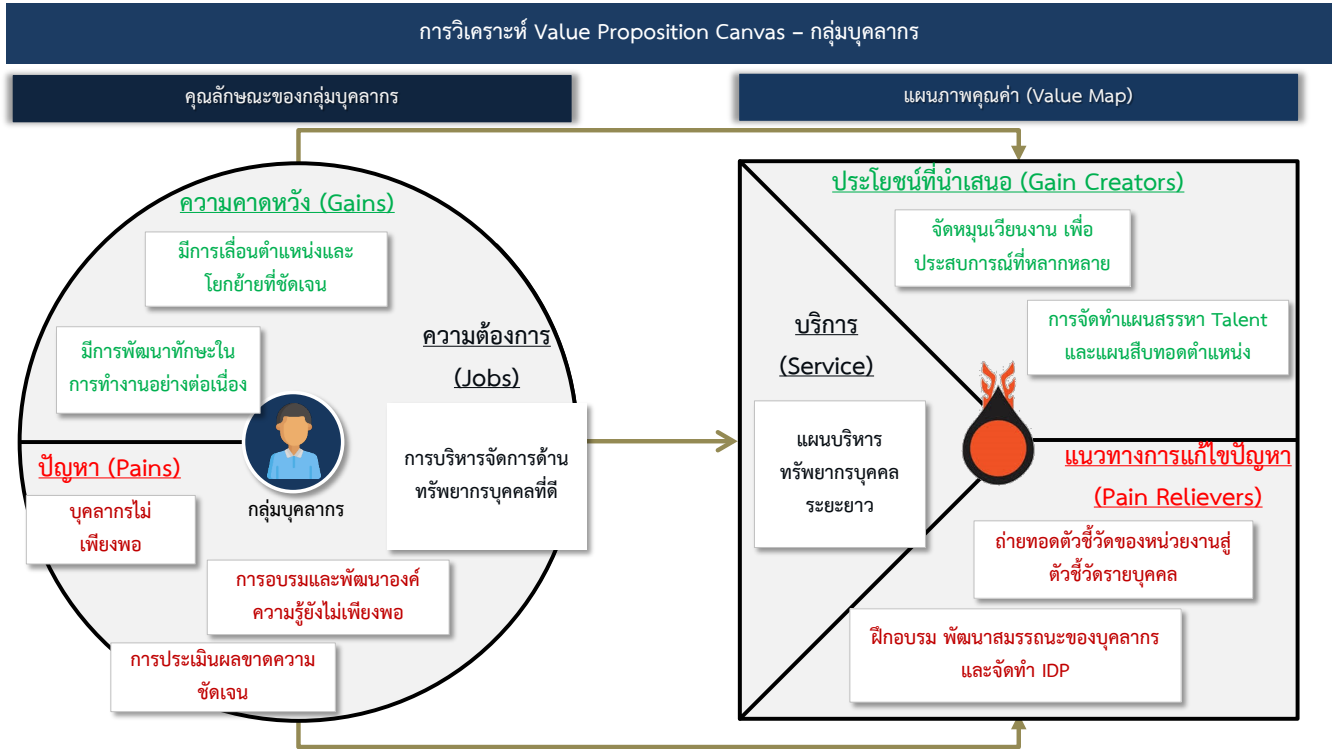


คุณลักษณะของกลุ่มผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 พบว่าผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 มีประเด็นความต้องการ (Jobs) คือ การลดระยะเวลาและขั้นตอนในการคืนเงินชดเชยจากกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้มีความรวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น มีประเด็นความคาดหวัง (Gains) คือ การได้รับคืนเงินชดเชยภายในระยะเวลา 1 เดือน และมีระบบติดตามสถานะ (Tracking) การขอคืนเงิน และมีประเด็นปัญหา (Pains) คือ จำนวนบุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงไม่เพียงพอ และกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจำเป็นต้องรอข้อมูลจากกรมสรรพสามิตจึงจะสามารถเริ่มกระบวนการคืนเงินชดเชยได้ ส่งผลต่อระยะเวลาในการขอคืนเงินชดเชย

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงสามารถมอบคุณค่าให้กับกลุ่มผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 ด้านการบริการ (Service) คือ ระบบติดตามและการเชื่อมโยงข้อมูลกรมสรรพสามิตและสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือการคืนเงินให้สามารถนำไปหักจากยอดภาษีหรือยอดกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้ โดยคุณค่าดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ (Gain Creators) คือ ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 ได้รับเงินชดเชยคืนเร็วขึ้น สามารถเช็คสถานะการคืนเงินได้ และช่วยเพิ่มสภาพคล่องให้ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 และช่วยแก้ไขปัญห (Pain Relievers) คือ การลดภาระของบุคลากร โดยใช้เทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) และโปรแกรมหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation หรือ RPA) และสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้รับเอกสาร

ขอรับเงินชดเชยทันที ไม่ต้องรอให้กรมสรรพสามิตตรวจสอบเสร็จก่อน เนื่องจากมีการเชื่อมระบบข้อมูลระหว่างสองหน่วยงาน

กลุ่มบุคลากร



คุณลักษณะของกลุ่มบุคลากร พบว่า บุคลากรของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีประเด็นความต้องการ (Jobs) คือ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีประเด็นความคาดหวัง (Gains) คือ มีการเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายที่ชัดเจน ทันเวลา และมีการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีประเด็นปัญหา (Pains) คือ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับภาระงาน การอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ยังไม่เพียงพอ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่มีความไม่ชัดเจน

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงสามารถมอบคุณค่าให้กับกลุ่มบุคลากร ด้านการบริการ (Service) คือ การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว โดยคุณค่าดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ (Gain Creators) คือ การจัดหมุนเวียนงาน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายในการทำงาน และการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรเติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ และยังช่วยแก้ไขปัญหา (Pain Relievers) คือ การสร้างความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล การฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

กรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ได้แก่ กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) และกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) เพื่อประเมินสถานะการบริหารจัดการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และค้นหาช่องว่างในการพัฒนาด้านบริหารจัดการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

การประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization)

กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization)

	<ul style="list-style-type: none">Quality of ManagementOpenness & Action OrientationLong-Term OrientationContinuous Improvement & RenewalQuality of Employees	<p>ผลลัพธ์ของการใช้ High Performance Organization ในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ ลดข้อร้องเรียนที่มีต่อองค์กร เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สร้างและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร
--	---	---

กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยมีผลลัพธ์ที่สำคัญจากการนำกรอบแนวคิดมาปรับใช้กับองค์กร คือ การเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ การลดข้อร้องเรียน การเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร การสร้างและส่งเสริมความร่วมมือภายในองค์กร กรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) คุณภาพการบริหารจัดการ (Management Quality) 2) การเปิดเผยและเน้นการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation) 3) การเน้นเป้าหมายในระยะยาว (Long-Term Orientation) 4) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) และ 5) คุณภาพบุคลากร (Employee Quality)

ผลการประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) แบ่งเป็นประเด็นที่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีความโดดเด่น และประเด็นที่มีช่องว่างในการพัฒนา ดังนี้

	ประเด็นที่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีความโดดเด่น	ประเด็นที่มีช่องว่างในการพัฒนา
การนำองค์กร (Management Quality)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร ผู้บริหารมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสนับสนุนด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> การตัดสินใจดำเนินงานบางส่วนยังมีความล่าช้า
การเปิดเผยและเน้นการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation)	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร ผู้บริหารภายในองค์กรมีการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรยังไม่เพียงพอ บุคลากรมีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับต่ำ การขับเคลื่อนองค์กรด้วยผลการดำเนินงานยังขาดความชัดเจน
การเน้นเป้าหมายในระยะยาว (Long-Term Orientation)	<ul style="list-style-type: none"> มีการตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการ มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> การให้บริการบางส่วนยังมีความล่าช้า การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)	<ul style="list-style-type: none"> มีการมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนากระบวนการทำงานให้ง่ายและสอดคล้องกันทั้งองค์กรยังไม่เพียงพอ ขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ขาดระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในองค์กรยังอยู่ในระดับต่ำ
คุณภาพบุคลากร (Employee Quality)	<ul style="list-style-type: none"> มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในการทำงาน แต่ยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกด้านพลังงานและด้านการนำเครื่องมือทางสถิติและเศรษฐศาสตร์มาใช้ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน การจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

**แผนภาพแสดงผลการประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรประสิทธิภาพสูง
(High Performance Organization)**

การนำองค์กร (Management Quality)

ประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ ผู้บริหารของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากรทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้เหมาะสม มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ของบุคลากร นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ การตัดสินใจดำเนินงานบางส่วนยังมีความล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น จำนวนบุคลากร และกฎระเบียบ เป็นต้น

การเปิดเผยและเน้นการปฏิบัติ (Openness and Action Orientation)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารภายในองค์กรยังเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ การสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการสื่อสารทิศทางเป้าหมาย ลำดับความสำคัญของภารกิจ กิจกรรม ตลอดจนด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรภายในองค์กรยังขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และขาดกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันในแต่ละสำนัก นอกจากนี้ การขับเคลื่อนองค์กรด้วยผลการดำเนินงานยังขาดความชัดเจน

การเน้นเป้าหมายในระยะยาว (Long-Term Orientation)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การตั้งเป้าหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งจากบุคลากรภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ การให้บริการบางส่วนยังมีความล่าช้า เช่น การเบิกจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ค้ำน้ำมันตามมาตรา 7 เป็นต้น นอกจากนี้ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยังไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งในแง่ของการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ และแนวทางการตอบโต้ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น คือ การมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนากระบวนการทำงานให้ง่ายและสอดคล้องกันทั้งองค์กรยังไม่เพียงพอ ขาดการทำงานในรูปแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานน้อย ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมาก นอกจากนี้ ยังขาดระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมในองค์กรที่ยังไม่ชัดเจน

คุณภาพบุคลากร (Employee Quality)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานภายนอก อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรมีความรู้พื้นฐานในการทำงาน แต่ยังขาดองค์ความรู้เชิงลึกด้านพลังงานและด้านการนำเครื่องมือทางสถิติและเศรษฐศาสตร์มาใช้ นอกจากนี้ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

การประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการพัฒนางค์กรของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award)

รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ ปรับปรุงผลลัพธ์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรในระดับนานาชาติ นอกจากนี้ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อประเด็นที่มีความสำคัญต่อองค์กร เช่น ทำความเข้าใจถึงประเด็นสภาพแวดล้อมการดำเนินการขององค์กร ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมดมองเห็นภาพเดียวกัน ทำให้มั่นใจว่าบุคลากรขององค์กรเข้าใจและสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทำความเข้าใจ และตอบสนอง หรือทำได้เหนือกว่าความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าหรือผู้รับบริการ และทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติขององค์กรมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาว เป็นต้น

กรอบแนวคิดการพัฒนางค์กรของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award)



แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการพัฒนางค์กรของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award)

กรอบแนวคิด ตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ	การนำองค์กร การปฏิบัติของผู้นำระดับสูงในการชี้นำและทำให้องค์กรมีความมุ่งมั่น, ระบบการกำกับดูแลองค์กร, ความรับผิดชอบต่อคุณภาพ, จริยธรรม และสังคม	กลยุทธ์ การจัดทำวิสัยทัศน์ระยะเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ, การนำไปปฏิบัติ, การประเมินผลเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง, การวัดผลตามทิศทางนี้
ลูกค้า การสร้างความผูกพันกับลูกค้า, การรับฟังเสียงของลูกค้า, การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การใช้สารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้า เพื่อปรับปรุง และค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม	การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมีสื่อ ระบบ วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และชี้แจงทรัพยากรมนุษย์, การเรียนรู้ขององค์กร, การวิเคราะห์การประเมินผลโดยสารสนเทศ, การมีผลการประเมินเพื่อปรับปรุงผลการทำงาน	บุคลากร การประเมินความต้องการด้าน, ศึกษารายงาน และชี้แจงถึงบุคลากร, การสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี, การสร้างความผูกพัน, จัดการ และพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับความต้องการทางธุรกิจ
การปฏิบัติการ การออกแบบ จัดการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ และกระบวนการทำงาน, การปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	ผลลัพธ์ การประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงในด้านที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ และกระบวนการด้าน การมุ่งเน้นลูกค้า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร ด้านการเงินและตลาด, การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์กรกับคู่แข่งและผู้เทียบ	

ผลการประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการพัฒนางค์กรของรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award) แบ่งเป็นประเด็นที่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีความโดดเด่น และประเด็นที่มีช่องว่างในการพัฒนา ดังนี้

	ประเด็นที่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีความโดดเด่น	ประเด็นที่มีช่องว่างในการพัฒนา
การนำองค์กร (Leadership)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารมีการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ มีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่โปร่งใสในการดำเนินงาน และมีความเป็นอิสระและมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก การดำเนินงานขององค์กรมีการพิจารณาเรื่องผลประโยชน์ทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมยังขาดแผนงานที่ชัดเจน การส่งเสริมการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรยังไม่เพียงพอ
กลยุทธ์ (Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อให้แผนปฏิบัติการประสบความสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างครบถ้วน มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติภายในองค์กร แต่ยังขาดการถ่ายทอดไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น พันธมิตร และผู้ส่งมอบ เป็นต้น
ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer)	<ul style="list-style-type: none"> มีการรับฟัง มีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ต่อได้ในด้านการพัฒนาคุณภาพของการให้บริการ มีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ขาดการเสาะหาสารสนเทศด้านความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเสียงของลูกค้ายังขาดกระบวนการที่ชัดเจน
การวัด การวิเคราะห์ และจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร และระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ให้บริการภายในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ขาดการสร้างและจัดการความรู้ขององค์กร ขาดการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร
บุคลากร (Workforce)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับภาระงาน ขาดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ขาดการประเมินความผูกพันของบุคลากร
การปฏิบัติการ (Operation)	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยมีการเลือกผู้ส่งมอบที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านปฏิบัติงาน มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> ขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน
ผลลัพธ์ (Results)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อองค์กรในระดับพึงพอใจมากที่สุด การนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรมีความโปร่งใสตามเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ 	<ul style="list-style-type: none"> กระบวนการดำเนินงานบางส่วนยังล่าช้า ไม่เป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ขาดการประเมินความผูกพันของบุคลากร ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน การดำเนินกลยุทธ์บางส่วนยังไม่บรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านต่างๆ

**แผนภาพแสดงผลการประเมินสถานะของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรของรางวัล
คุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award)**

การนำองค์กร (Leadership)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ มีระบบการกำกับดูแลองค์กรที่โปร่งใส มีความเป็นอิสระและมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก ทั้งการกำหนดให้สำนักตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และมีการประเมินผลการดำเนินงานจากหน่วยงานภายนอก ทั้งกระทรวงพลังงานและกรมบัญชีกลาง นอกจากนี้ การดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงยังมีการพิจารณาเรื่องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม

และสิ่งแวดล้อม เช่น การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ปลูกปาล์มน้ำมัน และมันสำปะหลัง และประเด็นด้านมลพิษและเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมยังขาดแผนงานที่ชัดเจน เช่น การสื่อสารประชาสัมพันธ์ด้านการกำกับดูแลและกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นต้น นอกจากนี้ การส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรยังไม่เพียงพอ

กลยุทธ์ (Strategy)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านการเงินและด้านอื่นๆ เพื่อให้แผนปฏิบัติการประสบความสำเร็จ และมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญอย่างครบถ้วน เช่น ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นและการพลิกผัน (Disruption) และการเปลี่ยนแปลงด้านด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติภายในองค์กร แต่ยังขาดการถ่ายทอดไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เช่น พันธมิตร ผู้ส่งมอบ และผู้ให้ความร่วมมือที่สำคัญ เป็นต้น

ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การรับฟัง การมีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้รับบริการเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ในด้านคุณภาพของการให้บริการ ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้รับบริการในทุกปี

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ ขาดการเสาะหาสารสนเทศด้านความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อองค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีขอบเขตการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ การเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเสียงของลูกค้ายังขาดกระบวนการที่ชัดเจน และขาดการจัดลำดับความสำคัญของสารสนเทศที่ได้มา

การวัด การวิเคราะห์ และจัดการความรู้ (Measurement, Analysis and Knowledge Management)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การมีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เป็นต้น และระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในหน่วยงาน เช่น ระบบจองทรัพยากรทางอิเล็กทรอนิกส์ ระบบติดตามการเข้าร่วมกิจกรรมและการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ ขาดการสร้างและจัดการความรู้ขององค์กร เช่น การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การผสมผสานและหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ และการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์กรกับผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ เป็นต้น นอกจากนี้ กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงยังขาดการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร เช่น กิจกรรมการประกวดนวัตกรรมหรือพัฒนากระบวนการภายในองค์กร เป็นต้น

บุคลากร (Workforce)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น คือ การสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19)

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ขาดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เช่น การป้องกันการลดของจำนวนบุคลากร การเตรียมการและบริหารในช่วงที่มีการเพิ่มของจำนวนบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านระบบงาน และเทคโนโลยีที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบัน และขาดการประเมินความผูกพันของบุคลากร

การปฏิบัติการ (Operation)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ การจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยมีการเลือกผู้ส่งมอบที่ตอบสนองต่อความจำเป็นด้านปฏิบัติงาน เช่น การจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศ และการจ้างที่ปรึกษา เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และมีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการตามตัวชี้วัดที่กำหนด

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา คือ ขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานทำให้การดำเนินงานบางส่วนมีความล่าช้า เช่น การจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ค้าน้ำมันตามมาตรา 7 เป็นต้น

ผลลัพธ์ (Results)

มีประเด็นการดำเนินงานที่โดดเด่น ได้แก่ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในระดับความพึงพอใจมากที่สุดที่ระดับ 4.36 คะแนน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กรมีความโปร่งใสตามเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ โดยมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ที่ระดับร้อยละ 84.38 หรือระดับ B

อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างในการพัฒนา ได้แก่ กระบวนการดำเนินงานบางส่วนยังล่าช้า ไม่เป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ขาดการประเมินความผูกพันของบุคลากร ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน การดำเนินกลยุทธ์บางส่วนยังไม่บรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น สถานการณ์ระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในตลาดโลก และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เป็นต้น

การศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรที่ดีจากคู่เทียบ (Benchmarking)

ด้านบุคลากร ได้มีการวิเคราะห์การบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นในประเด็นการตอบสนองต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยศึกษาแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจากทุนหมุนเวียนที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง คือ กองทุนพัฒนาไฟฟ้า

แนวทางการบริหารองค์กรที่ดีด้านบุคลากรของกองทุนพัฒนาไฟฟ้า

การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล

จัดทำระบบบริการตนเอง (Employee Self-Service) ให้พนักงานและลูกจ้างสามารถขอเบิกสวัสดิการประเภทต่างๆ ตรวจสอบสิทธิคงเหลือ ตรวจสอบข้อมูลการมาทำงานของตนเอง และสามารถขออนุมัติต่างๆ ได้ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบรายละเอียดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

การฝึกอบรม



การฝึกอบรมภายใน ในหัวข้อการทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส และการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร



การฝึกอบรมภายนอก ในหัวข้อต่างๆ เช่น ด้านพลังงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นต้น

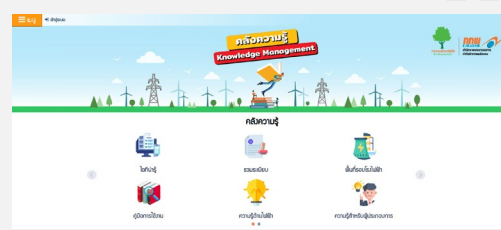
การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน

ให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และกำหนดให้ผู้ที่ได้รับทุนต้องมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ให้แก่บุคลากรของกองทุนฯ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- มุ่งเน้นการสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าคุณสามารถเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง
- ส่งเสริมให้พนักงานมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากทำงานที่หลากหลายขึ้น

การจัดทำระบบคลังความรู้ (Knowledge Management)



หัวข้อในระบบ KM เช่น

- คู่มือการใช้งาน
- รวมระเบียบ
- ความรู้ด้านไฟฟ้า
- ไอทีน่ารู้
- เทคโนโลยีและงานวิจัยด้านพลังงาน

กองทุนพัฒนาไฟฟ้า มีแนวทางการบริหารองค์กรที่ดีด้านบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล คือ ระบบบริการตนเอง (Employee Self Service) ซึ่งพนักงานและลูกจ้างสามารถขอเบิกสวัสดิการประเภทต่างๆ ตรวจสอบสิทธิคงเหลือ พร้อมทั้งตรวจสอบสถานะได้ด้วยตนเอง ตรวจสอบข้อมูลการมาทำงานของตนเอง เช่น ปฏิทินวันหยุดของสำนักงาน ประวัติการลาหยุด สิทธิการลาคงเหลือ รายละเอียดเวลาเข้า-ออก และสามารถขออนุมัติต่างๆ เช่น ขออนุมัติลา ขอรับรองเวลา ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเวลาเข้าออก เป็นต้น ด้วยตนเอง

กองทุนพัฒนาไฟฟ้ามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) กรอบคิด (Mindset) มีความเชี่ยวชาญด้านการกำกับกิจการพลังงานและมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการจัดฝึกอบรมภายในในหัวข้อการทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส และการสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและองค์กร และการฝึกอบรมภายนอกในหัวข้อต่างๆ เช่น ด้านพลังงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล เป็นต้น และยังมีทุนการศึกษาแก่พนักงานเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และกำหนดให้ผู้ที่ได้รับทุนต้องมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ให้แก่บุคลากรของกองทุนฯ

กองทุนไฟฟ้ายังมุ่งเน้นการสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้ว่าคุณสามารถเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง และส่งเสริมให้พนักงานมีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากทำงานที่หลากหลายขึ้น

นอกจากนี้ กองทุนไฟฟ้ายังจัดทำระบบคลังความรู้ (Knowledge Management) สำหรับพนักงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยระบบคลังความรู้ประกอบด้วยหัวข้อ เช่น คู่มือการใช้งาน ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ความรู้ด้านไฟฟ้า ไอทีน่ารู้ เทคโนโลยีและงานวิจัยด้านพลังงาน เป็นต้น

การวิเคราะห์ SWOT ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

การวิเคราะห์ SWOT ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>S1: มีกลไกการรักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่ชัดเจน</p> <p>S2: สามารถกำหนดอัตราเงินส่งเข้ากองทุนน้ำมันฯ เพื่อส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพได้</p> <p>S3: มีความคล่องตัวในการบริหารฐานกองทุนน้ำมันฯ เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้งบประมาณแผ่นดิน</p> <p>S4: มีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน</p>	<p>S</p>	<p>W</p>	<p>ข้อจำกัด (Weaknesses)</p> <p>W1: ฐานะกองทุนฯ และสภาพคล่องไม่เพียงพอต่อวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>W2: บุคลากรไม่เพียงพอ และมีภาระงานจำนวนมาก</p> <p>W3: ขาดการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร</p> <p>W4: ขาดการประชาสัมพันธ์รับทราบการดำเนินงานขององค์กรสู่ประชาชนผู้ใช้น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>W5: การดำเนินงานของกองทุนฯ ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>O1: สนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) โดยมุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</p> <p>O2: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ AI และรูปแบบการสื่อสารที่เจริญก้าวหน้าขึ้นทำให้องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น</p> <p>O3: การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization)</p>	<p>O</p>	<p>T</p>	<p>อุปสรรค (Threats)</p> <p>T1: ความผันผวนของราคาน้ำมันเชื้อเพลิง จากสภาพเศรษฐกิจของโลก และปัจจัยด้านภูมิรัฐศาสตร์</p> <p>T2: ผู้ใช้น้ำมันเชื้อเพลิงขาดการรับรู้และความเข้าใจต่อโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และบทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันฯ</p> <p>T3: เทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านพลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการดำเนินงาน</p> <p>T4: นโยบายประกันรายได้เกษตรกรผู้ปลูกมันสำปะหลังและปาล์มน้ำมัน ส่งผลกระทบต่อราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ</p>

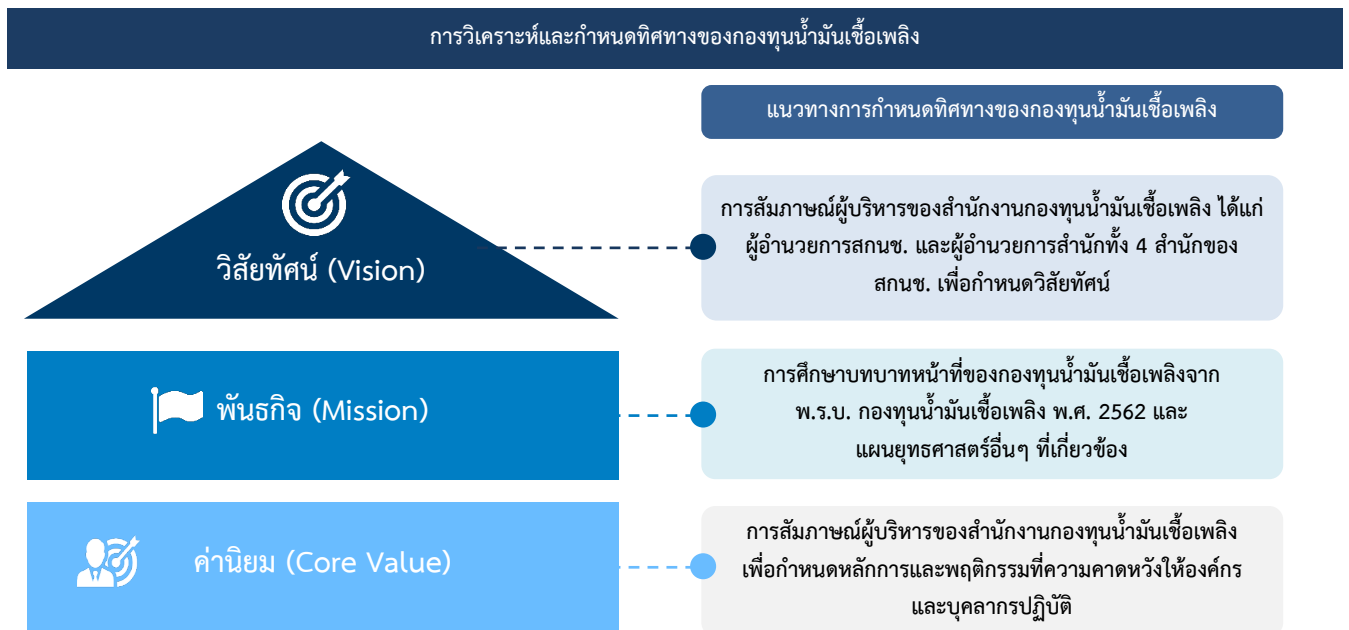
การกำหนดความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (SA) และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (SC)

	จุดแข็ง (Strengths)	ข้อจำกัด (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	<p>SA : Strategic Advantages (S + O)</p> <p>SA1: การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data Driven Organization) โดยการนำข้อมูลทางสถิติและเศรษฐศาสตร์มาใช้กำหนดสถานการณ์เพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงให้ดียิ่งขึ้น (S1,S2 + O2,O3)</p> <p>SA2: กำหนดอัตราเงินส่งเข้ากองทุนน้ำมันฯ ที่ส่งเสริมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (S2 + O1,O2,O3)</p> <p>SA3: สร้างความร่วมมือกับพันธมิตร เพื่อยกระดับกระบวนการให้บริการ และเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้ให้บริการ (S3,S4 + O2)</p>	<p>SC : Strategic Challenges (W + T + O)</p> <p>SC1: ปรับปรุงนิยามวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงให้สอดคล้องกับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในปัจจุบันที่ผันผวน (W1,W5 + T1 + O2,O3)</p> <p>SC2: พิจารณาช่วยเหลือแบบเฉพาะกลุ่มในช่วงวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อเพิ่มสภาพคล่องกองทุนน้ำมันฯ ให้รับมือวิกฤตฯ ได้นานขึ้น (W1 + T1 + O2,O3)</p> <p>SC3: กำหนดกลไกรับมือกับราคาเชื้อเพลิงชีวภาพที่ปรับตัวสูงขึ้น เพื่อลดภาระต่อฐานะของกองทุนน้ำมันฯ (W1,W5 + T1,T4 + O2,O3)</p> <p>SC4: นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยลดภาระของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพให้บริการให้ดียิ่งขึ้น (W2 + T1 + O2)</p> <p>SC5: สื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้บทบาทการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันฯ และความเข้าใจต่อโครงสร้างราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบาย (W4 + T2 + O2)</p> <p>SC6: สร้างองค์ความรู้และพัฒนากระบวนการข้อมูล เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ในองค์กร (W3 + T3 + O2)</p>
อุปสรรค (Threats)		

ผลการศึกษาทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2566 – 2570

การกำหนดทิศทางของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง



จากแนวทางการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถกำหนดทิศทางของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

รักษาเสถียรภาพราคาและสร้างความมั่นคงด้านน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและป้องกันแก้ไขภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง
2. ส่งเสริมการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพตามนโยบายภาครัฐ
3. บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
4. เผยแพร่ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงต่อสาธารณะ เพื่อความโปร่งใสและสร้างการยอมรับของทุกฝ่าย

ค่านิยม (Core Value)

- | | |
|-------------------------------|--|
| O - Organizational efficiency | การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพผ่านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย |
| F - Flexibility | ปรับเปลี่ยนทันต่อสถานการณ์ |
| F - Fairness | มีความเป็นธรรมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย |
| O - Openness | เปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ |

ยุทธศาสตร์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

ในช่วงระยะ 5 ปี คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2566 - 2570 จะมุ่งเน้นไปที่ 4 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

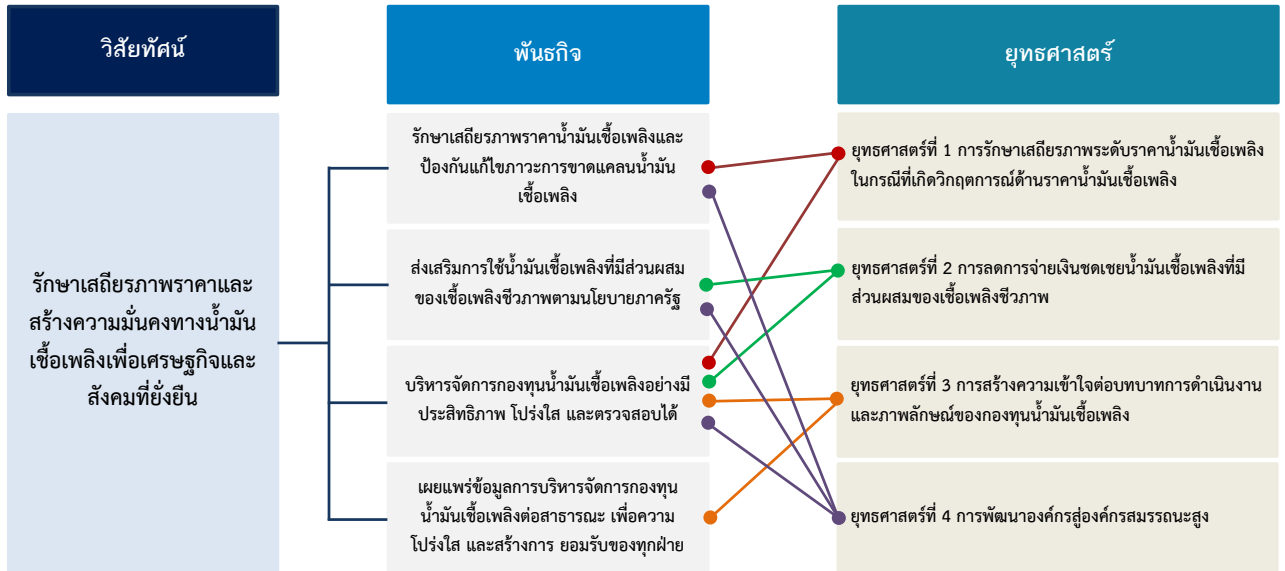
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้าใจต่อบทบาทการดำเนินงานและภาพลักษณ์ของกองทุนน้ำมัน
เชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง

วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

ความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง



แผนภาพแสดงการกำหนดยุทธศาสตร์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ประเมินสภาพด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2566

จากการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พบว่า ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายต่างๆ แสดงให้เห็นถึงประเด็นปัญหา อุปสรรค และความต้องการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง

- ผู้บริหารมีการกระจายและมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นทั้งในเรื่องการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไข/ปรับปรุงงาน ตลอดจนสนับสนุนในด้านการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ
- บุคลากรมีความศรัทธาในผู้บริหารและมองว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับบุคลากรทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นไปอย่างมีมิตรภาพ ให้เกียรติ และไม่ตรีจิตต่อกัน
- สำนักงานมีการจัดสถานะแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรทุกระดับ และมีแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับสถานการณ์การทำงานที่บ้าน (Work from Home)
- บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจต่อการบริหารจัดการกองทุนในระดับดี เนื่องจากมีการสั่งสมองค์ความรู้จากประสบการณ์การทำงานจริงมาเป็นระยะเวลายาวนาน

- บุคลากรมีความภูมิใจ เห็นคุณค่าของงาน และมองเห็นว่างานของตน มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ
- ผู้บริหารเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง
- มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและเหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรและมีการจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานภายนอก

จุดอ่อน

- ขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก และขาดระบบฐานข้อมูลที่จัดเก็บองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงาน ขาดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร เช่น การป้องกันการลดของจำนวนบุคลากร การเตรียมการและบริหารในช่วงที่มีการเพิ่มของจำนวนบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านระบบงานและเทคโนโลยีที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent) และแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร
- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย ยังขาดความชัดเจนและเหมาะสม
- บุคลากรขาดองค์ความรู้เชิงลึกด้านพลังงานและด้านการนำเครื่องมือทางสถิติและเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการสถานการณ์วิกฤตด้านน้ำมันเชื้อเพลิง
- การตัดสินใจดำเนินงานบางส่วนมีความล่าช้า เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น จำนวนบุคลากรและกฎระเบียบ เป็นต้น
- วัฒนธรรมการทำงานเน้นเรื่องคุณธรรม ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ยังขาดความชัดเจน
- การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โดยเฉพาะทิศทางเป้าหมาย ลำดับความสำคัญของภารกิจกิจกรรม ตลอดจนด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่เพียงพอ
- บุคลากรขาดการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้ และขาดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในแต่ละสำนัก รวมถึงขาดการสร้างและจัดการความรู้ขององค์กร เช่น การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร การผสมผสานและหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ และการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องระหว่างองค์กรกับผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ
- การขับเคลื่อนองค์กรด้วยผลการดำเนินงานยังขาดความชัดเจน
- การพัฒนากระบวนการทำงานให้ง่ายและสอดคล้องกันทั้งองค์กรยังไม่เพียงพอ ขาดการทำงานในรูปแบบข้ามสายงาน (Cross Function) และขาดการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมหรือการพัฒนากระบวนการภายในองค์กร
- นโยบาย สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการสำหรับบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและขาดการประเมินความผูกพันของบุคลากร

โอกาส

- นโยบายภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีการกำหนดประเด็นการบริหารกำลังแรงงานและการพัฒนาศักยภาพบุคคลไว้อย่างชัดเจน

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและให้บริการด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย รวมทั้งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของไทย

- ระบบเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาหลากหลายด้าน เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และโปรแกรมหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Robotic Process Automation : RPA) ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและช่วยลดภาระงานของบุคลากร

- การเติบโตของเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความยืดหยุ่นหลากหลาย และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ดีขึ้น

- ความเปลี่ยนแปลงของโลกและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้บุคลากรตื่นตัวในการพัฒนาตนเองและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

อุปสรรค

- การมีเทคโนโลยีด้านพลังงานที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น อาจทดแทนน้ำมันเชื้อเพลิงได้ในอนาคต

- การมี Digital Transformation ทำให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สกนช. มีความคาดหวังในการทำงานของหน่วยงานให้สั้น รวดเร็ว และลดขั้นตอน

- ความคาดหวังของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สกนช. มีสูงขึ้น เนื่องจากการกำหนดทิศทางในการพัฒนาประเทศตามหมุดหมายของแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่ต้องการเร่งเปลี่ยนแปลงการทำงานของภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพสูง

- การแข่งขันด้านแรงงานที่มีความเข้มข้น ประกอบกับบุคลากรรุ่นใหม่มีแนวคิดเปลี่ยนไปจากเดิม โดยไม่ยึดติดกับองค์กรและค่าตอบแทนที่สูงอย่างเดียวไม่สามารถดึงดูดใจให้อุดหนุนทำงาน แต่ต้องมีปัจจัยอื่น เช่น สถานที่ทำงาน เวลาเข้าออกงาน โดยต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต และ Work Life Balance ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงมีแนวคิดที่ต้องการเป็นผู้ประกอบการ ทำธุรกิจ start up มากขึ้น ความอดทนในการทำงานจึงลดลง มีการเปลี่ยนงานในระยะเวลาอันสั้น

สภาพปัจจุบันและความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สภาพปัจจุบัน

1. ปัญหาโครงสร้างองค์กร ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดความคล่องตัวและมีปัญหาอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรและการปรับอัตราเงินเดือน ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ปัญหาอัตราค่าจ้าง ความขาดแคลนบุคลากรในบางสายงาน ทำให้บุคลากร 1 คน ต้องทำหน้าที่หลายอย่างที่ไม่ใช่ความรับผิดชอบหลักของตนเอง ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานต่ำลงและเกิดความเสี่ยงจากความผิดพลาดที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของตนเอง เพราะไม่ใช่สายงานที่ถนัด

3. ปัญหาในการดึงดูดและรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงาน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการประสานงานเชื่อมโยง และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

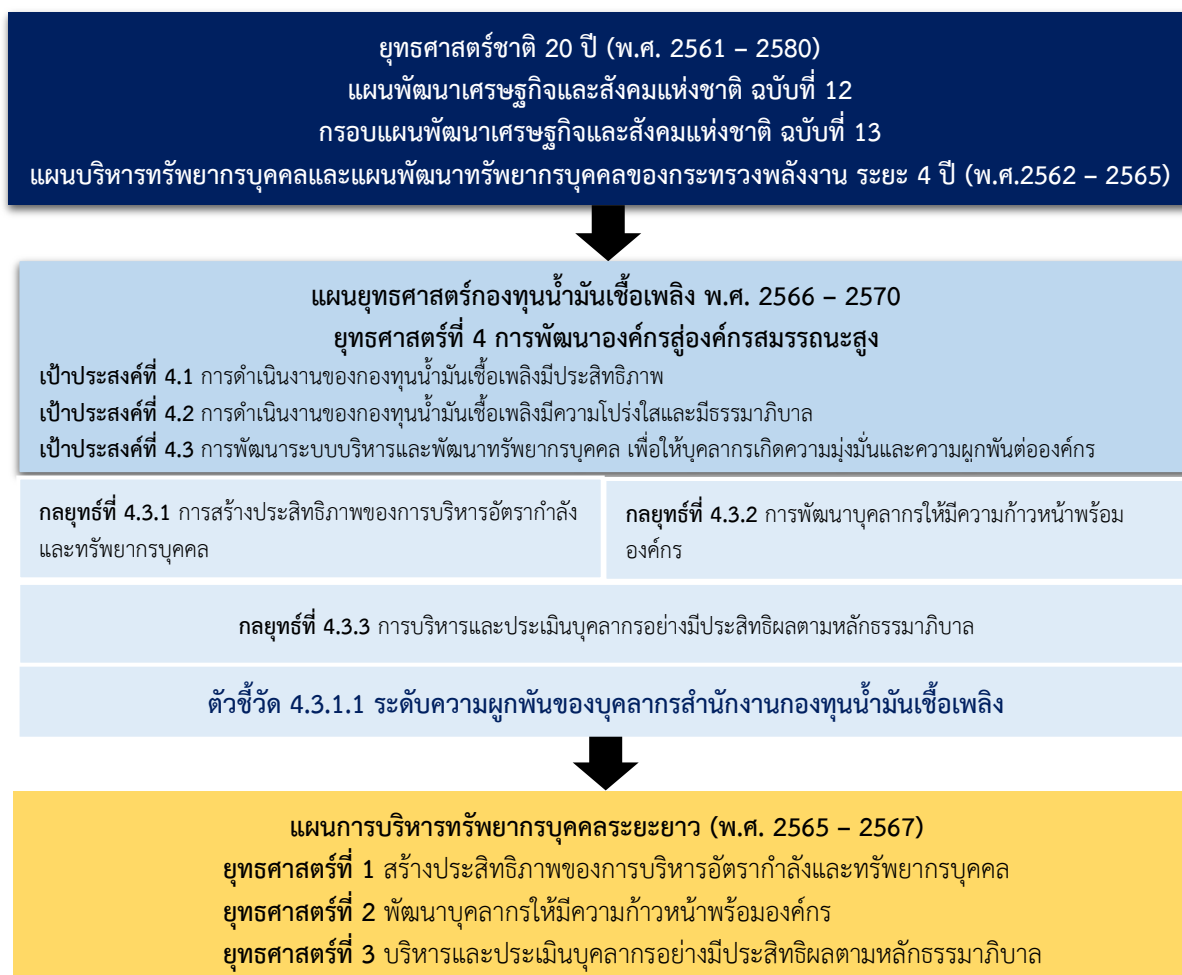
5. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ
6. ไม่มีระบบสารสนเทศด้านข้อมูลบุคลากรในทุกมิติของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล
7. บุคลากรขาดความผูกพัน (Engagement) กับหน่วยงาน
8. บุคลากรมีภาวะหมดไฟในการทำงาน อันเนื่องมาจากภาระงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ มีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป ขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน

ความคาดหวัง

1. มีการวางแผนบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสำนักงานอยู่เสมอ เพื่อมิให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลัง และบุคลากรที่มีภาระหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อ
2. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนและถูกต้อง และเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน
3. การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีการปรับตัวเข้าสู่รูปแบบดิจิทัลด้วยการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRIS) ให้มีความสมบูรณ์ ยืดหยุ่น และรองรับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลในทุกมิติ
4. บุคลากรมีความต้องการพัฒนาทักษะและศักยภาพในมิติที่แตกต่างกันไป การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะบุคลากรรายบุคคลตามความต้องการจริงของแต่ละตำแหน่งงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็น
5. ควรมีโครงการและกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)
6. ควรมีกิจกรรมนันทนาการและโครงการอื่นๆ ที่เป็นการสนับสนุนและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นและสร้างความรู้สึกร่วมกัน (Engagement) ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงานด้วย
7. ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน และมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน

สรุปผลการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2565 – 2567)

ความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง



การกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	ยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570)	กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รักษาเสถียรภาพราคาและสร้างความมั่นคงด้านน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ที่ 4.3 การพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและความผูกพันต่อองค์กร	กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีการสร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล โดยยกระดับการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงสู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร และจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล เพื่อให้อัตรากำลังมีความเหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร โดยการจัดโครงการหมุนเวียนงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มประสบการณ์การปฏิบัติงานที่หลากหลาย และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมถึงมีการจัดอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนี้ต้องมีการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงมีการบริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ต้องจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชัดเจน และบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567)

การแปลงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ.2565 – 2567) เป็นแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 – 2567 โดยสรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา
1.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล	สกนช.มีระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนที่ลดลง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลง ทรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละ 80 ของจำนวนระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนลดลง	ร้อยละ 100 ของจำนวนระบบการดำเนินงานทั้งหมดมีขั้นตอนลดลง	โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัล และมีธรรมาภิบาล	2565
			กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)	กรอบอัตรากำลังสามารถลดลง โดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนากระบวนการดิจิทัล	2566
2.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร	สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ	พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	โครงการแผนหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	2565
			ร้อยละ 100 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม	ร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	2566
			ร้อยละ 80 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ 50 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วมกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการการทดแทน	โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง	2567
3.บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	สกนช.มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	2565 - 2567
			ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้	ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้	โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	2565
			ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2565 - 2567

ผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 - 2566

สทท. ได้มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 - 2566 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : สทท. มีระบบการดำเนินงานหลักที่มีขั้นตอนลดลงและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลง ลดรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง

ปีงบประมาณ 2565

โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สทท. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ :

4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สทท. ด้วย Digital Transformation และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้

5. เพื่อให้การดำเนินงานของ สทท. มีธรรมาภิบาล ด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระบบงานดิจิทัล มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการยกระดับให้ สทท. เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้

6. เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐ มีความสะดวก รวดเร็ว ระบบข้อมูลมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของจำนวนระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนลดลง

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของจำนวนระบบการดำเนินงานทั้งหมดมีขั้นตอนลดลง

สรุปผลการดำเนินงาน :

สทท. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการพัฒนาระบบดังนี้

1. ระบบติดตามและเชื่อมโยงข้อมูลกรมสรรพสามิตและสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมน้ำมันและผลิตน้ำมัน ให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ตามนโยบายของรัฐบาล โดยเชื่อมโยงระบบข้อมูลการนำส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินชดเชยจากกองทุนกับกรมสรรพสามิต ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานดังนี้

1. สกนช. ได้รับข้อมูลการส่งเงินเข้ากองทุนและการขอรับเงินชดเชย/เงินคืนจากกองทุน ในเวลาที่รวดเร็วกว่าเดิม นับตั้งแต่ผู้ประกอบการส่งข้อมูลผ่านระบบ

2. ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และลดกระดาษจากกระบวนการเดิมที่มีการรวบรวมข้อมูล จัดทำเอกสาร และตรวจสอบเบื้องต้นโดยกรมสรรพสามิต เพื่อนำส่งให้ สกนช. ตรวจสอบและเบิกจ่าย

3. สร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ประกอบการ ในการติดตาม ตรวจสอบ สถานะการขอรับเงินชดเชย/เงินคืนจากกองทุน

4. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งดำเนินงานด้านการเงิน เป็นกองทุนที่มีการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้

2. ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ประกอบด้วย ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และระบบประเมินความคุ้มค่าของการจัดตั้งกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

ระบบบริหารจัดการสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	ระบบสารสนเทศสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	ระบบประเมินความคุ้มค่าของการจัดตั้งกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
<p>1. ระบบบริหารข้อมูลพื้นฐาน ระบบประมวลผลข้อมูลและแสดงรูปแบบการวิเคราะห์ เพื่อการตัดสินใจ</p> <p>2. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร เป็นระบบแลกเปลี่ยนข้อมูล (Web service API) เพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบภายในสำนักงาน และหน่วยงานอื่นๆ โดยใช้เทคโนโลยีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นมาตรฐานกลาง</p> <p>3. ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ เป็นระบบบริหารและจัดรูปแบบข้อมูล การนำข้อมูลมาใช้และรายงานในเชิงสถิติ</p>	<p>1. ระบบงบประมาณ</p> <p>2. ระบบบัญชีและการเงิน</p> <p>3. ระบบจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>4. ระบบบริหารพัสดุ</p> <p>5. ระบบบุคลากร</p> <p>6. ระบบจรรยาบรรณ</p> <p>7. ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกิจกรรม</p> <p>8. ระบบบริหารจัดการยุทธศาสตร์</p>	<p>1. ระบบจัดเก็บข้อมูลด้าน ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ</p> <p>2. ระบบประมวลผลความ คุ้มค่าของการจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียน</p> <p>3. ระบบประเมินผลกระทบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้จากการปฏิบัติงานของกองทุน</p> <p>4. ระบบสรุปการแสดงผลเชิง ปริมาณ เชิงคุณภาพของความคุ้มค่าของการจัดตั้งกองทุน ในรูปแบบ Dashboard</p>

ปีงบประมาณ 2566

โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ภายหลังจากพัฒนาระบบงานดิจิทัล

วัตถุประสงค์ :

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

ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)

เป้าหมายที่ท้าทาย : กรอบอัตรากำลังสามารถลดลง โดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ

สรุปผลการดำเนินงาน :

1. สกนช.ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ภายหลังจาก สกนช. เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานด้วยระบบงานดิจิทัล เพื่อนำเสนอกรมบัญชีกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยโครงสร้างการบริหารของ สกนช. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สำนัก 7 กลุ่มงาน และ 1 กลุ่ม ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรตามความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ในการประชุมครั้งที่ 139/2565 เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖5 เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง 34 อัตราตามที่ สกนช. เสนอ โดยไม่รวมถึงบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการ เนื่องจากมิได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารของ สกนช. โดยจัดสรรเป็นอัตรากำลังของหน่วยงานภายในระดับสำนักและกลุ่มงานตามกรอบอัตรากำลังใหม่ของ สกนช. สรุปได้ดังนี้

สำนักนโยบายและแผน (12 อัตรา)		สำนักการเงินและบัญชี (11 อัตรา)		สำนักอำนวยการ (7 อัตรา)	
ผู้อำนวยการสำนัก	1	ผู้อำนวยการสำนัก	1	ผู้อำนวยการสำนัก	1
กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (5 อัตรา)		กลุ่มงานการเงิน (5 อัตรา)		กลุ่มงานกฎหมาย (2 อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	+1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1+3	นักวิชาการเงินและบัญชี	3+1	นิติกร	+1
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร (3 อัตรา)		กลุ่มงานบัญชี (5 อัตรา)		กลุ่มงานบริหารกลาง (4 อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+2	นักวิชาการเงินและบัญชี	4	นักจัดการงานทั่วไป	2+1
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (3 อัตรา)		กลุ่มตรวจสอบภายใน (3 อัตรา)		หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังเดิม	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	1	ผู้อำนวยการกลุ่ม	1	เจ้าหน้าที่และผู้อำนวยการ รวม 23 อัตรา	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	2	เพิ่มอัตรากำลัง 11 อัตรา รวม 34 อัตรา	

2. สกนช. อยู่ระหว่างรอการพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน 34 อัตรา จากหน่วยงานที่กำกับดูแลทุนหมุนเวียน ดังนั้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ถึงปัจจุบัน การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2562 ได้ดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน 22 อัตรา โดยไม่มีการปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด แม้ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่พ้นสภาพไปแล้ว จำนวน 3 อัตรา คงเหลืออัตรากำลัง จำนวน 19 อัตรา ในระหว่างนี้ สกนช. ได้มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และการบริหารอัตรากำลังมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

1) ให้แต่ละสำนักมุ่งเน้นการบริหารจัดการภายในตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมในงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด รวมทั้งสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) เน้นการใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ

3) สำหรับหน่วยงานที่มีปริมาณงานยังไม่มาก ไม่จำเป็นต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ครบทุกระดับ อาจมีเฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับ 3 โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับ 1 – 2 ก็ได้ ทั้งนี้ ควรพิจารณา กำหนดสัดส่วนของกำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและประเภทของหน่วยงาน

4) วางแผนบริหารจัดการต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยพิจารณาอัตรการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยรวมในแต่ละปีและในระยะยาว

5) พิจารณากำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีการขยายงานเพิ่มขึ้น

6) หน่วยงานอาจพิจารณาจ้างพนักงานจ้างเหมาหรือพนักงานที่จ้างปฏิบัติงานตามภารกิจได้ โดยพิจารณาสัดส่วนเจ้าหน้าที่และพนักงานจ้างเหมาให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและการบริหารจัดการของหน่วยงาน และต้องมีภาระงานชัดเจนที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร

เป้าประสงค์ : สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ

ปีงบประมาณ 2565

โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย

วัตถุประสงค์ :

1) เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบข้อจำกัดในการดำเนินงานของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละส่วนงานดำเนินการในเชิงระเบียบ กระบวนการ และแนวทางบริหารจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน

2) เพื่อสร้างกลไกให้บุคลากรสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนงานได้อย่างคล่องตัว และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียน

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียน

สรุปผลการดำเนินงาน :

1. ผู้ที่สนใจหมุนเวียนงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (19 คน) มีดังนี้

1.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา สามารถหมุนเวียนงานในสายงานเดียวกันหรือภายในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้ โดยสามารถเรียนรู้งานในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน หรือผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ ได้

1.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สามารถหมุนเวียนงานในสายงานเดียวกันหรือภายในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ได้ ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ราคา หรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนด้านสารสนเทศ แต่เนื่องจากเหตุผลที่เจ้าหน้าที่ตำแหน่งดังกล่าวสนใจหมุนเวียนงานในครั้งนี้ มาจากสาเหตุความตึงเครียดจากงานเดิม และต้องการเรียนรู้งานใหม่ที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และมีความชอบหรือความถนัดในด้านอื่นๆ จึงเห็นว่า สำนักผู้อำนวยการ ซึ่งยังไม่มีเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน หากเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้งานและสามารถปฏิบัติงานได้ ก็เป็นโอกาสในการโยกย้ายหรือให้ผู้อำนวยการได้พิจารณากระจายอัตรากำลังสำหรับบริหารจัดการภารกิจของ สกนช.ได้

1.3 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งมีความรู้ความสามารถในระดับชำนาญการมาเป็นเวลาหลายปีและมีประสบการณ์หมุนเวียนงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารของกลุ่มงานบริหารกลางมาแล้ว หากหมุนเวียนงานในสายงานเดียวกัน จะมีเพียงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้ความรู้เฉพาะด้าน อาจไม่สามารถเรียนรู้งานดังกล่าวได้ นอกจากนี้ เพื่อช่วยขยายผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในตำแหน่งเดิมและยังไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ โดยให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นไปพลางก่อนในช่วงเวลาที่รอการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จึงเห็นว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งกำลังจะเกษียณ และยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ในระหว่างนี้ และเจ้าหน้าที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีด้านการจัดการสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ จึงเห็นควรให้ทดลองเรียนรู้งานในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศและประเมินผลการหมุนเวียนงาน เพื่อเป็นข้อมูลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในอนาคตได้

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีหมุนเวียนงาน

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง หมุนเวียนงาน	ผู้ได้รับมอบหมาย สอนงาน	ความรับผิดชอบ	ผลการประเมิน	ปัญหาและอุปสรรค
ผู้อำนวยการกลุ่ม งานนโยบายและ กลยุทธ์ราคา	ผู้อำนวยการกลุ่ม งานยุทธศาสตร์ และแผน	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ยุทธศาสตร์และแผน และผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์	1.เรียนรู้แผนงานต่างๆ ของกองทุนและสำนักงาน เช่น แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง แผนลดการชดเชย น้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ แผนการดำเนินงานและแผนการ ใช้จ่ายเงินกองทุน เป็นต้น 2.ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการจัดทำแผนงานต่างๆ แหล่งข้อมูลและ วิธีการรวบรวมข้อมูล 3.ศึกษาแนวทางการจัดทำแผนงานต่างๆ การถ่ายทอดแผนงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิผล รวมถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาแผนงานต่างๆ 4.วิธีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน	1.มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ในการ ปฏิบัติงานด้าน การกำหนดยุทธศาสตร์ องค์กร การวางแผนงาน/โครงการ การ ถ่ายทอดแผนงาน เพิ่มขึ้น 2.มีความเข้าใจระบบงานติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนได้ดี และสามารถให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้	งานด้านยุทธศาสตร์ แผนงาน และ การประเมินผล เป็นงานที่มีขั้นตอน ดำเนินงานและใช้ระยะเวลา ดำเนินงานทั้งปี เพื่อให้เกิด ประสิทธิผลตามแผนงานประจำปี ดังนั้น การเรียนรู้งานในระยะเวลาอัน สั้นหรือ 3 เดือน ทำให้ผู้หมุนเวียน งาน อาจเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จริงได้น้อย
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่บริหาร	ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการ	1.เรียนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักผู้อำนวยการ 2.ศึกษาวิธีการบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ที่จะนำเสนอผู้อำนวยการพิจารณา และ ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ การบริหารจัดการเอกสารของ สกนช. และงาน เลขานุการผู้อำนวยการ	1.มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ในการ ปฏิบัติงานเลขานุการผู้อำนวยการ และ งานสารบรรณ เพิ่มขึ้น 2.มีความเข้าใจระบบงานของสำนัก ผู้อำนวยการ และสามารถเสนอแนะให้ ความเห็น และช่วยบริหารจัดการงานใน สำนักให้เป็นระบบมากขึ้น	เนื่องจากการหมุนเวียนข้าม สายงาน ลักษณะงานใหม่ จึงมี ความแตกต่างจากงานเดิม ผู้ หมุนเวียนงานจึงต้องทำความเข้าใจ เกี่ยวกับลักษณะงานและระบบการ ทำงานของสำนักผู้อำนวยการ เพื่อ ไม่ให้เกิดความเครียด
เจ้าหน้าที่การเงิน	ผู้อำนวยการกลุ่ม งานบริหาร สารสนเทศ	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน บริหารสารสนเทศ และผู้อำนวยการ สำนักนโยบายและ ยุทธศาสตร์	1.ศึกษา เรียนรู้ ทิศทางหรือแนวโน้มด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เสนอแนะแนวทาง การพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานหรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการปฏิบัติงาน 2.ศึกษา แผนงาน โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบสารสนเทศของ สำนักงาน รวมถึงสถานะการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ ในปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไข 3.เรียนรู้แนวทางบริหารจัดการระบบสารสนเทศของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบสารสนเทศแก่ผู้ใช้งาน ของสำนักงาน	1.มีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ในการ ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพิ่มขึ้น 2.มีความเข้าใจระบบงานของกลุ่มงาน บริหารสารสนเทศได้ดี และสามารถให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานแก่กลุ่มงานบริหาร สารสนเทศได้	เนื่องจากกลุ่มงานดังกล่าวไม่มี เจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงาน ผู้สอนงาน จึงต้องบริหารจัดการเวลาเพื่อสอน งานเจ้าหน้าที่ และให้เจ้าหน้าที่ ติดตามเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จริง และด้วยระยะเวลาการ หมุนเวียน 3 เดือน อาจน้อยเกินไป สำหรับการเรียนรู้งานทั้งหมด

ปีงบประมาณ 2566

โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

วัตถุประสงค์ :

(1) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ เพื่อชีวิตและการทำงานในบริบทสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นของการพัฒนาในเรื่องของการตัดสินใจ การสื่อสาร การประสานงานประสานสัมพันธ์ การปรับตัวและความยืดหยุ่น จิตมุ่งบริการ และการบริหารทรัพยากร

(2) เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งระดับบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา จากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำในด้านการบริหารตนและการบริหารคน การบริหารเป้าหมายทิศทางและการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารผลลัพธ์ และการบริหารทรัพยากรที่มุ่งสู่ผลลัพธ์

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 100 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง

สรุปผลการดำเนินงาน :

ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้ฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1.การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งจะมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาบรรณการทำงานเป็นทีม

2.การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน และให้บริการด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย

3.การพัฒนาสมรรถนะประจำหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน (Job Knowledge/Functional area Knowledge) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

4.การพัฒนาความรู้และสมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency) เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารและจัดการงานต่างๆ ซึ่งเป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ

สรุปผลการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
1	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)	สมรรถนะระดับบริหาร
2	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การสร้างความปลอดภัยรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
มาตรฐานการบัญชีภาครัฐสำหรับการจัดทำรายงานการเงิน	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน		
3	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางแก้ไขปัญหา	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.77)	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
4	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
		ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางแก้ไขปัญหา	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
5	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเขียนบันทึก จดหมายติดต่องาน และการเขียนรายงานการประชุม	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงองค์กร (Risk Management)	สมรรถนะระดับบริหาร
6	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล
		กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		Cyber Security Management	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
Data Governance Officer for Government	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน		
7	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงิน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
8	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีกองทุน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
		การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
9	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกลาง	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ทักษะด้านดิจิทัล
		เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : สกนช. มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/มาตรการการดำเนินการ : พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล

ปีงบประมาณ 2565 – 2566

โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

3. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สกนช. โดยการปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลและตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีความเป็นธรรมและโปร่งใส

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

สรุปผลการดำเนินงาน :

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวน 19 คน ในปีงบประมาณ 2565 – 2566 ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับผลการประเมิน	
		ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566
1	ผู้อำนวยการสำนัก	ดีมาก	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งคาดว่าจะสรุปผลประเมินของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดได้ภายในเดือนตุลาคม 2566
2	ผู้อำนวยการสำนัก	ดีมาก	
3	ผู้อำนวยการสำนัก	ดีมาก	
4	ผู้อำนวยการสำนัก	ดีมาก	
5	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	ดี	
6	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	ดีมาก	
7	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	ดีมาก	
8	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	ดีมาก	
9	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	ดี	
10	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ดีมาก	
11	เจ้าหน้าที่การเงิน	ดี	
12	เจ้าหน้าที่บัญชี	ดีมาก	
13	เจ้าหน้าที่บัญชี	ดีมาก	
14	เจ้าหน้าที่บัญชี	ดีมาก	
15	เจ้าหน้าที่บัญชี	ดีมาก	
16	เจ้าหน้าที่บริหาร	ดี	
17	เจ้าหน้าที่บริหาร	ดี	
18	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ดีมาก	
19	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ดีมาก	

ปีงบประมาณ 2565

โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP

วัตถุประสงค์ :

4. เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชัดเจน บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ
5. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางการองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานรวมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร
6. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้

สรุปผลการดำเนินงาน :

1 จัดทำมาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน (Competency) ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

2. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

3.จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรตาม IDP โดยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นแผนปฏิบัติการในรายละเอียดที่จะพัฒนากุศลกรสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวังให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ ผลจากแผนดังกล่าวที่รวบรวมได้ จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนารัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

- ระดับบุคคล ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง สำหรับการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งในการปฏิบัติงานของตนเอง

- ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงาน) ใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาและเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนากุศลกรของหน่วยงาน

- ระดับองค์กร ใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาและความจำเป็นในการพัฒนารัพยากรบุคคลจากข้อมูลรายบุคคล อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาการพัฒนา วิธีการพัฒนา และใช้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนากุศลกรในแต่ละตำแหน่งและระดับ

ทั้งนี้ จากการรวบรวมแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สามารถสรุปภาพรวมการพัฒนากุศลกรของหน่วยงาน ได้ดังนี้

แผนการพัฒนากุศลกร ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	งบประมาณ (บาท)
1.การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)	เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกัน ตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม	ทุกระดับ	กิจกรรม/อบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	400,000
2.การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการทำงาน และให้บริการ ด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย	ทุกระดับ	บทเรียนออนไลน์ (e-learning)	-
3.การพัฒนาสมรรถนะประจำหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน เช่น - ภาวะเบี่ยงที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน - หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพต่างๆ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	ระดับปฏิบัติการ จำนวน 10 คน	อบรมภายนอก	300,000

ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	งบประมาณ (บาท)
4.การพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร	เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับบุคลากรในระดับบริหาร เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว	ระดับบริหาร กลางและต้น จำนวน 9 คน	อบรมภายนอก	360,000
รวม				1,060,000

ปีงบประมาณ 2565 – 2566

โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

3. เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ทำทหาย : ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการดำเนินงาน :

ปีงบประมาณ 2565

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ประกอบด้วย สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) รวมทั้งหมด 5 หน่วยงาน มีหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ดังนี้

ครั้งที่ 1 กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 24 – 25 มีนาคม 2565 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม ได้แก่ สกนช. และกรมสรรพสามิต รวม 2 หน่วยงาน

ครั้งที่ 2 กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน – 1 กรกฎาคม 2565 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม ได้แก่ สกนช. กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร และกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ รวม 4 หน่วยงาน

2) ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้เรียนรู้และเข้าใจบทบาทของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง นโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานด้านการส่งเงินเข้ากองทุนหรือการขอรับเงินชดเชยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

3) ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุนหรือการขอรับเงินชดเชย เพื่อส่งต่อไปให้ สกนช.ดำเนินการต่อไปนั้น ได้มีโอกาสพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4) ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นลูกจ้างของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีความคาดหวังเกี่ยวกับก้าวหน้าและความมั่นคงในการดำเนินงานกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

5) ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ มีข้อเสนอแนะให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจัดกิจกรรมพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของกองทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การประสานงานหรือการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างกองทุน

ปีงบประมาณ 2566

1) มีหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ดังนี้
ครั้งที่ 1 กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงาน และส่งเสริมจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง วันที่ 28 มีนาคม 2566 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม ได้แก่ สกนช. กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมธุรกิจพลังงาน และกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ รวม 5 หน่วยงาน

ครั้งที่ 2 กิจกรรมการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง วันที่ 18 พฤษภาคม 2566 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วม ได้แก่ กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และภาคเอกชนผู้ประกอบการพลังงาน รวม 10 หน่วยงาน

2) มีการสื่อสารและสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทและภารกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการพลังงาน

3) หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการเฝ้าระวังภาพลักษณ์และทัศนคติเชิงลบที่เกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พร้อมด้วยกระบวนการบริหารจัดการเพื่อแก้ภาพลักษณ์และทัศนคติเชิงลบอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันในระยะต่อไป

5) การส่งเสริมความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ เช่น สถานการณ์พลังงานในสถานะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตหรือเมกะเทรนด์พลังงานโลก หรือที่เกี่ยวข้องกับ Green Energy ประเทศไทยและการลดก๊าซเรือนกระจก รวมถึงกลไกของคาร์บอนเครดิต ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่เป็นกระแสที่มีการตื่นตัวทั่วโลก และประเทศไทยได้ประกาศเป้าหมายสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ปี ค.ศ.2050 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ในปี ค.ศ.2065 ซึ่งความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านพลังงานในอนาคตเหล่านี้ อาจมีผลกระทบกับบทบาทภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึง

ความอยู่รอดและการปรับตัวของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในอนาคต จึงควรส่งเสริมความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อประโยชน์ในการเสนอแนะแนวคิดหรือนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

6) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนที่ดี

7) สกนช.สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนทางสื่อสารและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน แม่นยำขึ้น และเป็น การสนับสนุนการดำเนินงานของ สกนช. ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2566 - 2570

8) สกนช. สามารถนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการต่อให้เป็นประโยชน์แก่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้

9) สร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงานและนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของงาน

สรุปการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566

โครงการ	ปีงบประมาณ 2565	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567
ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล			
1.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล	✓		
2.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล		✓	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร			
1.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	✓		
2.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน		✓	×
3.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง			×
ยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล			
1.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)	✓	✓	×
2. โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	✓		
3. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)	✓	✓	×

บทที่ 3

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) กำหนดให้มีโครงการต่างๆ ซึ่งต้องดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

1.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน (โครงการปีงบประมาณ 2566 ปรับปรุงการดำเนินงานปีงบประมาณ 2567)

วัตถุประสงค์ :

3. เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว

4. เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม และเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพอย่างคล่องตัว

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 100 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566												งปม.	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผลผลิต	
	2565			2566												
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
1.กำหนดแผนการฝึกอบรมและหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสำนัก และระดับกลุ่มงาน	←————→													360,000	กลุ่มงานบริหารกลาง	ผู้บริหารในระดับสำนักและกลุ่มงานของ สกนช. ได้รับการพัฒนา มีความยืดหยุ่นและมีโอกาสในการหมุนเวียนงานและทำงานร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น
การกำหนดหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสำนัก และระดับกลุ่มงาน ซึ่งครอบคลุมมิติทั้งด้านการพัฒนางาน การพัฒนาการบริหารจัดการด้วยดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในสกนช.																
2.จัดการฝึกอบรม				←————→												
การจัดการฝึกอบรม โดยมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำเสนอโครงการเพื่อการพัฒนาองค์กร																
4.สรุปผลการฝึกอบรม													←————→			
สรุปผลการฝึกอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม																
5.เผยแพร่ความรู้จากการฝึกอบรม				←————→												
เผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาเรียนรู้ในระบบสารสนเทศของสำนักงาน																

2.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ :

4. เพื่อสร้างบุคลากรที่เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ

5. เพื่อบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจ ทิศทาง และความต้องการของ สกนช. ตลอดจนมีการสอนงาน การเตรียมการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 50 ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วม กระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการทดแทน

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณ 2567												งปม.	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผลผลิต				
	2566			2567															
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.							
1.กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย	←→															กลุ่มงานบริหารกลาง	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วมกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการทดแทน		
การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องการทดแทนจากการพ้นสภาพ และตำแหน่งบริหารที่ต้องการบุคลากรเพื่อเตรียมสืบทอดตำแหน่ง																			
2.กำหนดสมรรถนะ และ ศักยภาพที่ต้องการ			←→																
การกำหนดสมรรถนะ และศักยภาพที่ต้องการของตำแหน่งที่ต้องการทดแทน และต้องการการสืบทอด																			
3.ทบทวนสมรรถนะ และ ศักยภาพของบุคลากร				←→															
การทบทวนสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากรของ สกนช. ที่มีคุณสมบัติสำหรับการทดแทน และการสืบทอดตำแหน่ง																			
4.จัดเวทีในการให้ความคิดเห็น และสร้างการมีส่วนร่วมในด้านสมรรถนะและ ศักยภาพที่ต้องการ							←→												
การจัดเวทีในการให้ความคิดเห็น และสร้างการมีส่วนร่วมในด้านสมรรถนะและศักยภาพที่ต้องการของตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการการทดแทนและการสืบทอด																			
5.จัดทำแผนสรรหาTalent และแผนสืบทอดตำแหน่ง										←→									
การจัดทำแผนสรรหาTalent และแผนสืบทอดตำแหน่ง																			

3.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

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

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 - 2567											งปม.	หน่วยงานรับผิดชอบ	ผลผลิต				
	2564 - 2566			2565 - 2567														
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.			
1.ผู้ประเมิน/ผู้บริหารทั้งระดับสำนักและกลุ่มงาน ประชุมทำความเข้าใจเป้าหมาย ตัวชี้วัด ในปีงบประมาณ 2567	←————→															-	กลุ่มงานบริหารกลาง	บุคลากรสกนช. มีส่วนร่วมในการบริหารผลงาน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการนำระบบการบริหารผลงาน มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
การจัดประชุมกับผู้ประเมิน/ผู้บริหารทั้งระดับสำนัก และระดับกลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางในการถ่ายทอดตัวชี้วัดร่วมกัน																		
2.ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันตกลงกำหนดแผนปฏิบัติงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด	←————→																	
ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันตกลงกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ																		
3.ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 และผู้ประเมินมี Feedback สำหรับผู้ถูกประเมิน									←————→									
ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ครั้งที่ 1 และผู้ประเมินมี Feedback ให้ผู้ถูกประเมิน นำไปปรับปรุงแก้ไขหรือปรับกลยุทธ์การปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย																		
4.ประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ 2														←————→				
ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ครั้งที่ 2																		
5.ติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารผลงาน ตลอดปีงบประมาณ	←————→																	
การติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารผลงานตลอดปีงบประมาณ																		



4.โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ดำเนินการทุกปี)

วัตถุประสงค์ :

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

ตัวชี้วัด : ร้อยละ 80 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ 100 ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอน	ระยะเวลาดำเนินงานในปีงบประมาณ 2565 - 2567												งปม.	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ผลผลิต			
	2564 - 2566			2565 - 2567														
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
1.วางแผนการดำเนินงาน กิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือกิจกรรมเชื่อม ความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคี เครือข่ายและ สกนช.														500,000	กลุ่มงาน บริหาร กลาง	บุคลากร สกนช. มีความ เข้าใจเกี่ยวกับ ความคาดหวัง และความ ต้องการของ หน่วยงาน ต่างๆ ที่เป็น ภาคีเครือข่าย กับ สกนช.		
กำหนดการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช.																		
2.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่าง สกนช. และหน่วยงานภาคี เครือข่าย รวมทั้งระหว่าง บุคลากรภายใน สกนช.																		
การจัดเวทีในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่าง สกนช. และหน่วยงานภาคีเครือข่าย อย่างน้อย 1 ครั้ง																		
3.จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่มี การเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน																		
จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน																		
4.สื่อสารองค์ความรู้ ดังกล่าวให้กับบุคลากรผ่าน ช่องทางอย่างน้อย ดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศของ สำนักงาน 2. การจัดประชุมชี้แจง																		
สื่อสารองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปดำเนินการต่อให้เป็นประโยชน์แก่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง																		

สำหรับการดำเนินงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2567) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566 สกนช.ได้ดำเนินงานโครงการต่างๆ โดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน สำหรับทุนหมุนเวียนที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1) **การจัดทำและการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี**
- 2) **การจัดการอัตรากำลัง** ตามโครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล และโครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล
- 3) **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ตามโครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล
- 4) **การพัฒนาบุคลากร** ตามโครงการแผนการหมุนเวียนงานเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย และโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

ทั้งนี้ ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 กำหนดให้มีการดำเนินงานโครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management) การคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ดังนั้น การดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาและในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ยังคงเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันของ สกนช. ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้ สกนช.จะทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาวและแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2568 อีกครั้ง ซึ่งคาดว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 นี้ โครงสร้างการบริหาร กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ของ สกนช. จะได้รับความเห็นชอบแล้ว