

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 โดยมีการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการนำเสนอโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร																
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.	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.วางแผนการดำเนินงานกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้หรือกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช.														500,000	กลุ่มงานบริหารกลาง	บุคลากร สกนช. มีความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังและความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นภาคีเครือข่ายกับ สกนช.		
กำหนดการจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช.																		
2.จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่าง สกนช. และหน่วยงานภาคีเครือข่าย รวมทั้งระหว่างบุคลากรภายใน สกนช.																		
การจัดเวทีในการเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่าง สกนช. และหน่วยงานภาคีเครือข่าย อย่างน้อย 1 ครั้ง																		
3.จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน																		
จัดทำสรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน																		
4.สื่อสารองค์ความรู้ดังกล่าวให้กับบุคลากรผ่านช่องทางอย่างน้อย ดังนี้ 1. ระบบสารสนเทศของสำนักงาน 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