



สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง  
(สกนช.)

แนวทางการพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

## คำนำ

---

บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คุณภาพของบุคลากรจะสะท้อนถึงสมรรถนะองค์กร ว่ามีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด ภาพลักษณ์องค์กร เกิดจากบุคลิกลักษณะของบุคลากรในองค์กร การได้ขึ้นชื่อว่าเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ น่าเชื่อถือ จึงมาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง มีประสบการณ์ที่หลากหลาย รู้และเข้าใจการขับเคลื่อนงานขององค์กรทั้งระบบ นำไปสู่การคิดวิเคราะห์พัฒนางานได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรอบคอบ และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับทุกส่วน จึงเป็นสิ่งจำเป็นขององค์กร

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน โดยสอดคล้องกับแผนงานในระดับต่างๆ และมุ่งเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กลุ่มงานบริหารกลาง  
สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร

## สารบัญ

---

	หน้า
ข้อมูลทั่วไป	๔
เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนงานระดับต่างๆ	๕
แนวทางส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๑๓
กรอบองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	๑๕
แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๒๒
สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๒๓

# ข้อมูลทั่วไป

---

## สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคล และไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

### วิสัยทัศน์ (Vision)

กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล

### พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่กำหนดไว้ว่า “เป็นกองทุนที่รักษาเสถียรภาพราคาน้ำมันเชื้อเพลิง ที่มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล” กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงจะมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๕ พันธกิจที่สำคัญ คือ

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

### ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านราคาน้ำมันเชื้อเพลิง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดการจ่ายเงินชดเชยน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล

## เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแผนงานระดับต่างๆ

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<p>๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)</p>	<p>ในยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ <b>มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ</b> เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น บุคลากรภาครัฐที่พึงประสงค์ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าหมายสำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) สร้างบุคลากรภาครัฐที่เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ</li> <li>๒) ภาครัฐต้องมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</li> <li>๓) มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งทำงานในภาครัฐ</li> <li>๔) มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา</li> <li>๕) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>๖) การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ได้อย่างมีรูปธรรม</li> <li>๗) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง ได้รับความไว้วางใจและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ</li> </ol>
<p>๒.แผนแม่บทภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นการบริการ ประชาชนและ ประสิทธิภาพภาครัฐ</p>	<p><b>แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <p>บุคลากรภาครัฐ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้ เพื่อการปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้</p> <p>ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐ</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p><b>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</b></p> <p>๑) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภท ให้มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒) มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น</p> <p>๓) มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา</p> <p>๔) มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๕) มีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค</p> <p>๖) กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการทำงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>
<p><b>๓.แผนปฏิรูปประเทศ</b> <b>ด้านการบริหาร</b> <b>ราชการแผ่นดิน</b></p>	<p><b>เป้าหมายรวม ประกอบด้วย</b></p> <p>๑) จัดองค์กรภาครัฐให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันด้วยระบบดิจิทัล</p> <p>๒) จัดโครงสร้างองค์กรให้เพรียว กะทัดรัด แต่แข็งแรง เพื่อให้สามารถบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วนในการทำงานเพื่อประชาชน</p> <p>๓) จัดระบบบริหารและบริการประชาชนให้เป็นดิจิทัล เพื่อความโปร่งใส ทันสมัย ปรับตัวได้รวดเร็ว และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>๔) จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานกลาง เพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน</p> <p>๕) สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในภาคราชการและภาคสังคม และวางระบบป้องกันการแทรกแซงโดยไม่เป็นธรรมจากผู้มีอำนาจและอิทธิพล</p>
<p><b>๔.แผนพัฒนา</b> <b>เศรษฐกิจและสังคม</b> <b>แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓</b></p> <p><b>หมุดหมายที่ ๑๓ ไทย</b> <b>มีภาครัฐที่ทันสมัย มี</b> <b>ประสิทธิภาพและตอบ</b> <b>โจทย์ประชาชน</b></p>	<p><b>ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค</b></p> <p>๑) โครงสร้างภาครัฐมีขนาดใหญ่ มีส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐจำนวนมากที่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน</p> <p>๒) โครงสร้างพื้นฐานและกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐยังไม่สนับสนุนการทำงานรัฐบาลดิจิทัลแบบครบวงจร ข้อมูลทรัพยากรต่างๆ ของภาครัฐเพื่อการพัฒนาประเทศ ขาดการบูรณาการและบริหารอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี ยึดมั่นกับวิธีการทำงานแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัลและการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>๔) ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบการสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัยและไม่เป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กรไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเองและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ</p> <p><b>เป้าหมายการพัฒนา</b> คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม</li> <li>๒. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ</li> <li>๓. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างระบบบริหารจัดการ</li> <li>๔. สร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ</li> </ol>
<p>๖.แนวทางพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p>	<p><b>ประเด็นการพัฒนา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรภาครัฐสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skill) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง</li> <li>๒.พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนากระบวนราชการในอนาคต</li> </ol> <p>เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ (อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ การบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การบริหารงบประมาณ เป็นต้น) ที่บุคลากรภาครัฐต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว จะต้องมมีทักษะที่จำเป็น ๓ กลุ่ม คือ</p>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p><b>๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)</b> เป็นทักษะที่สำคัญในการตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในมิติของการทำงานและการใช้ชีวิต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนในภาครัฐได้ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ</p> <p>๑.๑ ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)</p> <p>๑.๒ ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)</p> <p>๑.๓ ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)</p> <p>๑.๔ ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)</p> <p><b>๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)</b> เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ ประกอบด้วย ๖ ทักษะ</p> <p><b>๒.๑ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)</b></p> <p>๒.๒ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)</p> <p>๒.๓ การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)</p> <p>๒.๔ การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper Collaboration)</p> <p>๒.๕ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)</p> <p>๒.๖ การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)</p> <p><b>๓) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillsets)</b> เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน</p> <p>๓.ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>
<p>๗.แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของ กระทรวงพลังงาน</p>	<p>ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ดังนี้</p> <p>๑.การขับเคลื่อนนโยบายพลังงานสู่การปฏิบัติอย่างบูรณาการ</p> <p>๒.เครือข่ายพลังงานชุมชนเข้มแข็ง</p> <p>๓.การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มุ่งเน้นการพัฒนาให้กระทรวงพลังงานเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีระบบบริหารราชการตามมาตรฐานสากลที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม บุคลากรมีสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรกระทรวงพลังงานมีความเข้าใจและสามารถถ่ายทอดนโยบายและข้อมูลพลังงานให้ประชาชนเกิดความเข้าใจและเชื่อมั่น</p>



ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	ได้ พร้อมทั้งสามารถบริหารความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการดำเนินนโยบายของกระทรวงพลังงาน
<p><b>๘.แผนบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคลและ</b> <b>แผนพัฒนาทรัพยากร</b> <b>บุคคลของกระทรวง</b> <b>พลังงาน ระยะ ๔ ปี</b> <b>(พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)</b></p>	<p><b>วิสัยทัศน์</b> บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ ส่งเสริมความโปร่งใส สร้างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเชิงยุทธศาสตร์</b></p> <p>๑.๑ การบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan of Management) ที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์กระทรวง</p> <p>๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent) ระดับกระทรวงตามสายอาชีพให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวง</p> <p>๑.๓ การสร้างภาพลักษณ์คุณลักษณะของบุคลากรกระทรวงพลังงาน</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง</b></p> <p>๒.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อการบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารบุคลากรระหว่างหน่วยงานของกระทรวง</p> <p>๒.๒ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรด้านบริหารและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายในกระทรวง</p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มุ่งพัฒนาสร้างบุคลากรสำหรับองค์กรสมรรถนะสูง</b></p> <p>๓.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในองค์กรสมรรถนะสูง</p>
<p><b>๙.แผนยุทธศาสตร์</b> <b>กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</b> <b>พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗</b></p>	<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามหลักธรรมาภิบาล</b></p> <p>๑) มีระบบการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล</p> <p>๒) เพิ่มสมรรถนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง</p>
<p><b>๑๐.แผนบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคลระยะ</b> <b>ยาว พ.ศ. ๒๕๖๕ –</b> <b>๒๕๖๗</b> <b>และแผนปฏิบัติการ</b> <b>ด้านบริหารทรัพยากร</b> <b>บุคคลประจำปี</b></p>	<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง</b></p> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนลดลง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง</b></p> <p>๑.โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สกนช. สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัลและมีธรรมาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ สกนช. ด้วย Digital Transformation และปรับปรุงกระบวนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ลดรอยต่อ หรือลดเวลารอคอย โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานบางส่วนที่เป็นไปได้</li> <li>● เพื่อให้การดำเนินงานของ สกนช. มีธรรมาภิบาล ด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระบบงานดิจิทัล มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลได้ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในบริการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการยกระดับให้ สกนช. เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> </ul>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ที่มุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐ มีความสะดวก รวดเร็ว ระบบข้อมูลมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน</li> </ul> <p><b>๒.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ</li> <li>● เพื่อบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</li> <li>● เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ลดอัตรากำลังที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ และให้ใช้การจ้างรูปแบบอื่นทดแทนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ</li> <li>● เพื่อจัดโครงสร้างของ สกนช. ให้มีกำลังคนที่มีขนาดเหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร</li> </ul> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร เพื่อให้บุคลากรเติบโตและมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ</b></p> <p><b>๑.โครงการแผนการหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ทราบข้อจำกัดในการดำเนินงานของกันและกัน และทราบถึงกิจกรรมที่แต่ละส่วนงานดำเนินการในเชิงระเบียบ กระบวนการ และแนวทางบริหารจัดการภารกิจหลักที่สัมพันธ์กัน</li> <li>● เพื่อสร้างกลไกให้บุคลากรสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนงานได้อย่างคล่องตัว และสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรตามความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน</li> </ul> <p><b>๒.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการ สำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว</li> <li>● เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม และเอื้อให้เกิดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพอย่างคล่องตัว</li> </ul> <p><b>๓.โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อสร้างบุคลากรที่เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ</li> <li>● เพื่อบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารที่สอดคล้องกับอัตรากำลังและยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

ยุทธศาสตร์/แผนงาน/ โครงการ	ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และมีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางและความต้องการของ สกนช. ตลอดจนมีการสอนงาน การเตรียมการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อการขึ้นสู่ตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม</li> </ul> <p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓.บริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพผลตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรให้มีธรรมาภิบาล</b></p> <p><b>๑.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล (ดำเนินการทุกปี)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>● เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สกนช. โดยการปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผล และตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีความเป็นธรรมและโปร่งใส</li> </ul> <p><b>๒.โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความชัดเจน บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นที่ตรงต่อสายงานที่ปฏิบัติ</li> <li>● เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงาน รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายองค์กร</li> <li>● เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</li> </ul> <p><b>๓.โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>● เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>

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

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับความผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

## แนวทางส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

---

เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการตอบสนองผู้รับบริการและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

**๓. เสริมสร้างทักษะ (Skill) การทำงานในยุคดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกสายงาน** โดยมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ตลอดจนการพัฒนากระบวนการดำเนินงานในอนาคต

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

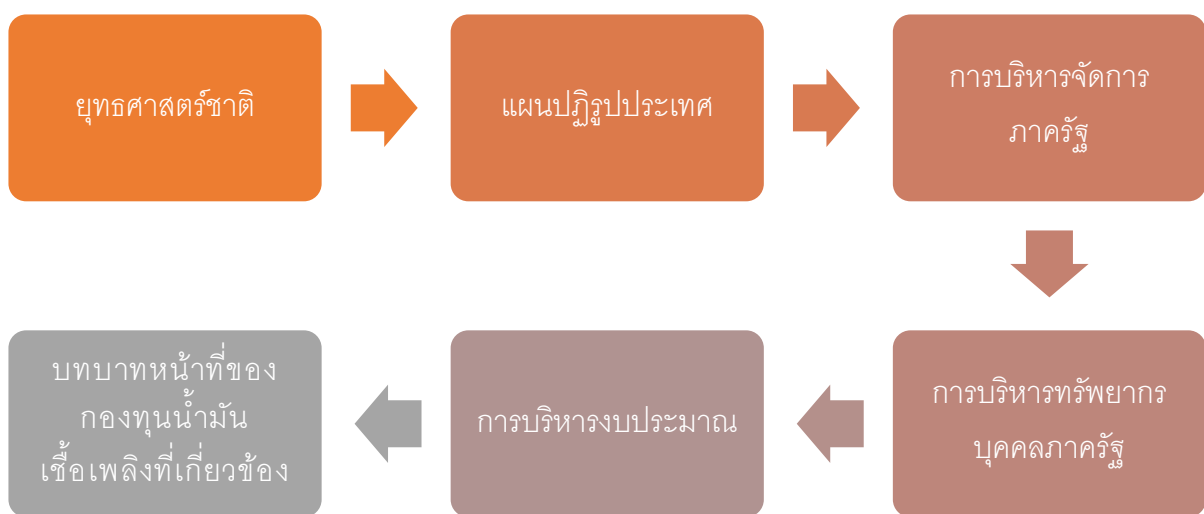
**๕. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

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

## กรอบองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

๑. องค์ความรู้พื้นฐานด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และยุทธศาสตร์ แผนงาน ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

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



๒. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน

เป็นความรู้และทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาจุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ รวมทั้งเชื่อมโยงตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายในระดับหน่วยงานและองค์กรได้



### ๓. ทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล

เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและประชาชน และสามารถผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะที่จำเป็นดังนี้

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)	ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)
<ul style="list-style-type: none"><li>• ทักษะดิจิทัล</li><li>• ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว</li><li>• ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์</li><li>• ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความ เป็นมืออาชีพ</li><li>• การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์</li><li>• การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร</li><li>• การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงาน บูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่</li><li>• การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง</li><li>• การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์</li></ul>

๓.๑ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ประกอบด้วยทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาระบบงาน เป็นทักษะที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็นจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององคาพยพต่างๆ ได้ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ

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



➤ **ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing)** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยีต่างๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่นเพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ขององค์กร

➤ **ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking Skill)** หมายถึง ความสามารถในการคิดค้นหาแนวทางใหม่ เพื่อใช้ในการทำงานหรือพัฒนาแนวทางที่มีอยู่เดิมให้เป็นรูปแบบใหม่ เป็นทักษะที่ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ โดยวิเคราะห์ปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือระบุรูปแบบหรือการเชื่อมต่อระหว่างสถานการณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนได้ และใช้วิธีการสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งอาจใช้วิธีการ “คิดนอกกรอบ” และการใช้ทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนด้วยเทคนิคที่สร้างสรรค์และหลากหลาย ประยุกต์ใช้กรอบแนวทางที่หลากหลายในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน และสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสม

➤ **ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking Skill)** หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา โดยแยกส่วนของปัญหาหรือสถานการณ์และคิดสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะองค์กรและคิดหาแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ปัญหาที่มีความซับซ้อนมาก ตัดสินใจ และประเมินผลกระทบของปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือในสถานการณ์ที่มีความคลุมเครือด้วยเทคนิคขั้นสูงและข้อมูลเชิงลึก

**๓.๒ ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)** เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้ตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งเตรียมความพร้อมตนเองในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ ประกอบด้วย ๖ ทักษะ

➤ **การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Integrity)** หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพทั้งในระดับตนเองและระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการทำงานที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

➤ **การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)** หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ

อย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำกิจกรรม งาน และการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร แต่สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ

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

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

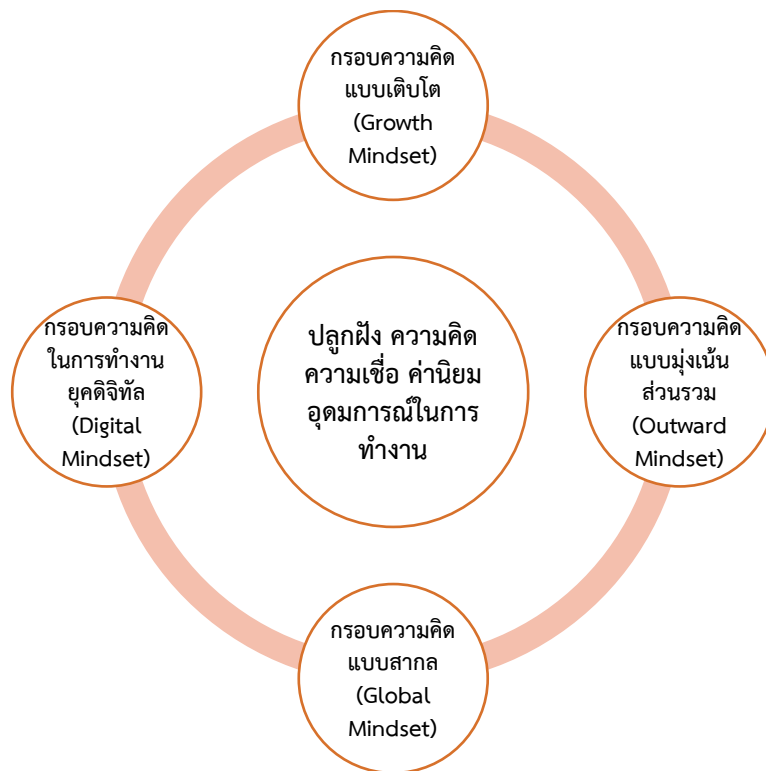
➤ **การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)** หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริหาร ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึงนำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลอง เพื่อเรียนรู้รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบายและภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

➤ **การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงกับภาษีของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารขึ้นไปยังหมายรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและ

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่าทางการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

#### ๔ การปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน

ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยสำนึกและความรับผิดชอบภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยมุ่งเน้นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



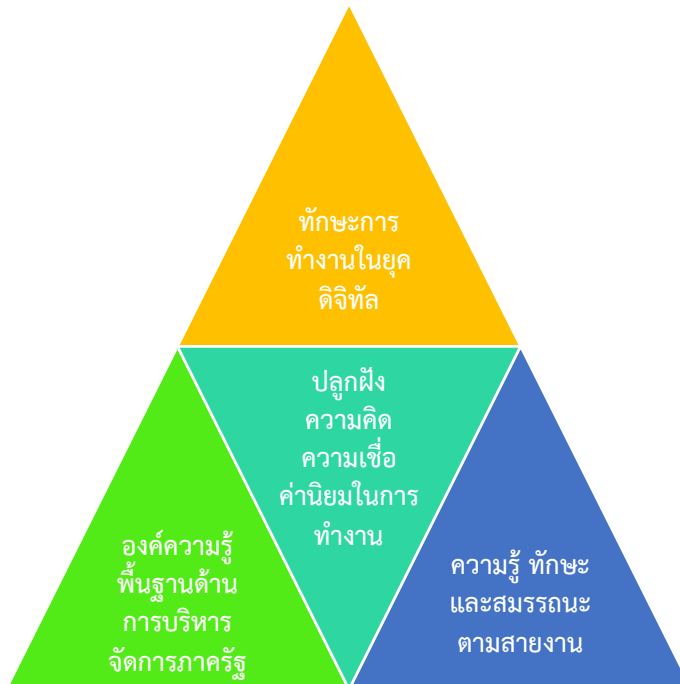
**๔.๑ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)** หมายถึง ทักษะคติแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้าง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

**๔.๒ กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)** หมายถึง ทักษะคติที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าตนเอง บุคลากรที่มีกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวมปฏิบัติต่อผู้อื่นไม่ว่าใครก็ตามด้วยความเคารพ (Respect) มุ่งสร้างการมีส่วนร่วม ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานและไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อส่วนรวม โดยพิจารณาถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนและทุกระดับ ทำงานด้วยจิตสาธารณะเป็นที่ตั้งโดยตระหนักและมุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อประเทศ ประชาชน และผู้รับบริการเป็นสำคัญ

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

**๔.๔ กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)** หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล บุคลากรที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**สรุปกรอบองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร**



## แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗

องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	วัตถุประสงค์	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<b>โครงการ/กิจกรรม : การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency)/องค์ความรู้พื้นฐาน</b>				
งบประมาณ : ๔๐๐,๐๐๐ บาท				
<b>วิธีการ : อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน (หน่วยงานภายใน)</b>				
ความรู้ ความเข้าใจ นโยบาย บทบาทภารกิจของกองทุนน้ำมัน เชื้อเพลิง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ทักษะที่ดีในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม	เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานของทุกตำแหน่ง และเพื่อหล่อ หลอมพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกัน ตาม สมรรถนะหลัก (Core Competency)	๑.ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ๒.สมรรถนะหลัก	๑.ความรู้ ความเข้าใจ นโยบาย บทบาทภารกิจของกองทุนน้ำมัน เชื้อเพลิง ๒.สมรรถนะหลัก	๑.ทัศนคติที่ดีในการทำงานและ จริยธรรมในการทำงาน ๒.สมรรถนะหลัก
<b>โครงการ/กิจกรรม : การพัฒนาสมรรถนะประจำหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน (Job Knowledge/Functional area Knowledge)</b>				
งบประมาณ : ๓๐๐,๐๐๐ บาท				
<b>วิธีการ : อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน (หน่วยงานภายนอก)</b>				
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ -ตำแหน่งระดับบริหาร -ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ได้แก่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการเงินและบัญชี งานตรวจสอบภายใน งานจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานกฎหมาย ทักษะอื่นๆ ที่จำเป็น	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาความรู้ ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ

องค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	วัตถุประสงค์	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
<b>โครงการ/กิจกรรม : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล</b>				
งบประมาณ : - บาท				
วิธีการ : E-Learning				
๑. Digital Literacy	บุคลากรมีความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและให้บริการด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัย	๑. Digital Literacy	๑. Digital Technology	๑. Digital Leadership
๒. Digital Governance, Standard, and Compliance		๒. Digital Governance, Standard, and Compliance	๒. Digital Process and Service Design	๒. Digital Transformation
๓. Digital Technology				๓. Strategic and Project Management
๔. Digital Process and Service Design				
๕. Digital Leadership				
๖. Digital Transformation				
๗. Strategic and Project Management				
<b>โครงการ/กิจกรรม : การพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร</b>				
งบประมาณ : ๓๖๐,๐๐๐ บาท				
วิธีการ : อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน (หน่วยงานภายนอก)				
๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนายุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว	๑. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ	๑. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	๑. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่
๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์		๒. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	๒. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่	๒. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
๓. การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร				
๔. การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่				
๕. การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง				
๖. การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์				

**หมายเหตุ**

หลักสูตร โครงการ หรือกิจกรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดได้

## สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

