

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
ประจำปี งบประมาณ 2566



สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
(สกนช.)

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ 2566

ตาม
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว 3 ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗)

คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา
๑.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล	สแกนซีมีระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนที่ลดลง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลงลดรอยต่อ และสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนลดลง	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนระบบการดำเนินงานทั้งหมดมีขั้นตอนลดลง	โครงการยกระดับการดำเนินงานของ สแกนซี.สู่การเป็นกองทุนหมุนเวียนที่มีประสิทธิภาพด้วยดิจิทัล และมีธรรมาภิบาล	๒๕๖๕
			กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)	กรอบอัตรากำลังสามารถลดลง โดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนากระบวนการงานดิจิทัล	๒๕๖๖
๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร	สแกนซีมีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ	พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดได้เข้าร่วมกิจกรรมหมุนเวียนเพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	โครงการแผนหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย	๒๕๖๕
			ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม	ร้อยละ ๕๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	๒๕๖๖
			ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนได้เข้าร่วมกระบวนการสรรหาตำแหน่งที่ต้องการทดแทน	โครงการจัดทำแผนสรรหา Talent และแผนสืบทอดตำแหน่ง	๒๕๖๗
๓.บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	สแกนซีมีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
			ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของระดับสมรรถนะที่กำหนดได้	โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP	๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา
			ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์/มาตรการดำเนินการ	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	สรุปผลประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัด
๑.สร้างประสิทธิภาพของการบริหารอัตรากำลังและทรัพยากรบุคคล	สกนช.มีระบบการดำเนินงานหลักมีขั้นตอนที่ลดลง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลัง	พัฒนาระบบการดำเนินงานหลักให้มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนลดลง ลดรอยต่อและสร้างประสิทธิภาพในการบริหารอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)	กรอบอัตรากำลังสามารถลดลงโดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ	โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล	๓ กรอบอัตรากำลังใหม่อยู่ระหว่างการพิจารณา ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สกนช. ขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๓ อัตรา โดยไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังจากเดิมแต่อย่างใด
๒.พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าพร้อมองค์กร	สกนช.มีบุคลากรที่เติบโตและก้าวหน้าตามสายอาชีพ	พัฒนาระบบความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรทุกระดับ	ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม	ร้อยละ ๕๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	๔.๕ ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๑๐๐
๓.บริหารและประเมินบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	สกนช.มีระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	พัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้	โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล	๕
			ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๑.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล						
ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)						
แผน	ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ภายหลัง สกนช. เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงาน ด้วยระบบงานดิจิทัล และ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล เห็นชอบ	คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เห็นชอบ	นำเสนอกรมบัญชีกลาง และ กรมบัญชีกลางพิจารณาเห็นชอบ	จัดทำแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่ โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการ	สร้างความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อบริหารจัดการอัตราให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ สกนช. และลดความต้องการอัตรากำลังเพิ่มจากกรอบอัตราที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบแล้ว	๓ กรอบอัตรากำลังใหม่อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ในปี ๒๕๖๖ สกนช. ขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กรอบอัตรากำลัง
ผล	จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่แล้วเสร็จ และคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๕	คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เห็นชอบเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕	เสนอกรมบัญชีกลาง เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ และอยู่ระหว่างการพิจารณาของกรมบัญชีกลาง	จัดเตรียมร่างระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงแนวทางการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังใหม่ ๓๔ อัตรา	-	เดิม ๒๓ อัตรา โดยไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังจากเดิมแต่อย่างใด

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๒.โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม						
แผน	จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๖ โดยรวมถึงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน	สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานในปี ๒๕๖๖	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๕๐	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนร้อยละ ๑๐๐ และมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร หรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เรียนรู้ผ่านช่องทางอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ระบบสารสนเทศของสำนักงาน ๒. การจัดประชุมชี้แจง	๔.๕ ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๑๐๐ และอยู่ระหว่างเผยแพร่ผลการฝึกอบรมให้ครบถ้วน
ผล	แผนฝึกอบรมประจำปี ๒๕๖๖ และประมาณการสัดส่วนงบประมาณที่ต้องใช้เพื่อการฝึกอบรมของแต่ละคนหรือแต่ละโครงการ	สร้างความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานและผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรม ในปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๕๔	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๕๐	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๘๐	ผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานเข้ารับการฝึกอบรมครบถ้วนหรือร้อยละ ๑๐๐ และอยู่ระหว่างการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมให้ครบถ้วน	

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๓.โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล						
แผน	๑.ประชุมหาหรือหน่วยงานภายในเกี่ยวกับกระบวนการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กร สู่ระดับบุคคล ๒.ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตกลงกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จ	ประชุมร่วมกันของหน่วยงานในการสื่อสารและติดตามตัวชี้วัดที่ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๑ ของผู้ได้บังคับบัญชา	สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดแล้วเสร็จ และร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (๑๙ คน) มีผลประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล	สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดแล้วเสร็จ และร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (๑๙ คน) มีผลประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล	๕
ผล	ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายผลสำเร็จของงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับองค์กร (ผู้อำนวยการ)>>ระดับสำนัก (ผอ.สำนัก)>>ระดับกลุ่มงาน (ผอ.กลุ่มงาน) >>ระดับปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่) โดยแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (๑๙ คน)	ผู้อำนวยการกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทั้งระดับบริหารและเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือน โดยมีการกำหนดการประชุมในวันจันทร์แรกของเดือน เวลา ๙.๓๐ น.	ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๑ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖	สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดแล้วเสร็จ และร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (๑๙ คน) มีผลประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล	สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดแล้วเสร็จ และร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด (๑๙ คน) มีผลประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป หรือสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคล	

โครงการ	ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน					ประเมินผล ความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด
	๑	๒	๓	๔	๕	
๕.โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
แผน	กำหนดหน่วยงานภาคีเครือข่ายที่ต้องมีการทำงานร่วมกับ สกนช. เพื่อการเข้าร่วมกิจกรรม	วางแผนจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	จัดเวทีในการหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช. และระหว่างบุคลากรภายใน สกนช. ครั้งที่ ๑ แล้วเสร็จภายใน มี.ค. ๖๖	จัดเวทีในการหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานภาคีเครือข่ายและ สกนช. และระหว่างบุคลากรภายใน สกนช. ครั้งที่ ๒ แล้วเสร็จภายใน ก.ย. ๖๖	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรม และสรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผ่านช่องทางอย่างน้อย ดังนี้ ๑. ระบบสารสนเทศของสำนักงาน ๒. การจัดประชุมชี้แจง	๕
ผล	กำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และศึกษาบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรที่ดำเนินงานของกองทุน เพื่อกำหนดโครงการและกิจกรรมที่เหมาะสม ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุน ประกอบด้วย สกนช. กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สนพ. รวมทั้งหมด ๕ หน่วยงาน	แผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และการบูรณาการข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้งที่ ๑ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ กิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมกิจกรรม และได้เผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ สกนช.	

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

๑.โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล

๑.๑ โครงการจัดทำกรอบอัตรากำลังภายหลังการพัฒนาระบบงานดิจิทัล

๑.๑.๑) วัตถุประสงค์ :

๑) เพื่อการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ โดยมีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่สอดคล้องกับภารกิจ

๒) เพื่อบริหารจัดการกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ ลดอัตรากำลังที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ และให้ใช้การจ้างรูปแบบอื่นทดแทนการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

๔) เพื่อจัดโครงสร้างของ สกนช. ให้มีกำลังคนที่มีขนาดเหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

๑.๑.๒) ตัวชี้วัด : กรอบอัตรากำลังมีความคงที่ (ตามที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ)

๑.๑.๓) เป้าหมายที่ท้าทาย : กรอบอัตรากำลังสามารถลดลง โดยไม่มีการรับทดแทนการเกษียณอายุ

๑.๒ ผลการดำเนินการ

เดือน ต.ค. - ธ.ค. ๖๕

สกนช.ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ภายหลัง สกนช. เข้าสู่กระบวนการปฏิบัติงานด้วยระบบงานดิจิทัล เพื่อนำเสนอกรมบัญชีกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยโครงสร้างการบริหารของ สกนช. ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ สำนัก ๗ กลุ่มงาน และ ๑ กลุ่ม ทั้งนี้ได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรตามความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ในการประชุมครั้งที่ ๑๓๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ๓๔ อัตราตามที่ สกนช. เสนอ โดยไม่รวมถึงบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการ เนื่องจากมิได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารของ สกนช. โดยจัดสรรเป็นอัตรากำลังของหน่วยงานภายในระดับสำนักและกลุ่มงานตามกรอบอัตรากำลังใหม่ของ สกนช. สรุปได้ดังนี้

สำนักนโยบายและแผน (๑๒ อัตรา)		สำนักการเงินและบัญชี (๑๑ อัตรา)		สำนักอำนวยการ (๗ อัตรา)	
ผู้อำนวยการสำนัก	๑	ผู้อำนวยการสำนัก	๑	ผู้อำนวยการสำนัก	๑
กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (๕ อัตรา)		กลุ่มงานการเงิน (๕ อัตรา)		กลุ่มงานกฎหมาย (๒ อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	+๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑+๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓+๑	นิติกร	+๑
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร (๓ อัตรา)		กลุ่มงานบัญชี (๕ อัตรา)		กลุ่มงานบริหารกลาง (๔ อัตรา)	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	นักจัดการงานทั่วไป	๒+๑
กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓ อัตรา)		กลุ่มตรวจสอบภายใน (๓ อัตรา)		หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังเดิม	
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน	๑	ผู้อำนวยการกลุ่ม	๑	เจ้าหน้าที่และผู้อำนวยการ รวม ๒๓ อัตรา	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	+๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	เพิ่มอัตรากำลัง ๑๑ อัตรา รวม ๓๔ อัตรา	

กรมบัญชีกลาง ซึ่งได้รับมอบหมายจากกระทรวงการคลังให้พิจารณาโครงสร้างการบริหาร กรอบ อดtrakำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของทุนหมุนเวียน ได้พิจารณา โครงสร้างการบริหาร กรอบอดtrakำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของ สกนช. และได้แจ้งความประสงค์ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ขอให้ สกนช. จัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมที่ เกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างและกรอบอดtrakำลัง ดังนี้

(๑) กรณีโครงสร้างการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ครอบคลุมภารกิจกองทุนน้ำมัน เชื้อเพลิงที่ให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร) ให้จัดทำกรอบอดtrakำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ รวมถึงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒) รายละเอียดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับ สกนช. และภารกิจของ กองทุนที่ให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ

เดือน ม.ค. - มี.ค. ๖๖

ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ สกนช. ได้เข้าพบหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานนโยบายและแผน พลังงาน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร) เพื่อสอบถามและทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ดำเนินงานให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาวิเคราะห์และสรุป ภาระงาน อดtrakำลัง และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสอดคล้องกับภารกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้ หน่วยงานอื่นดำเนินการตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ สรุปได้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๔ การดำเนินงานของกองทุน มาตรา ๒๗ ถึงมาตรา ๓๔ กำหนดกรอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเงินเข้ากองทุน การขอรับเงินชดเชยจาก กองทุน การขอรับเงินคืนจากกองทุน รวมถึงการไม่ส่งเงินเข้ากองทุน ส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบตามจำนวนที่ ต้องส่ง ไม่ส่งเงินชดเชยคืนกองทุน หรือส่งเงินชดเชยคืนกองทุนไม่ครบตามจำนวนที่ต้องส่ง ภายในระยะเวลาที่ กำหนด โดยให้เป็นไปตามระยะเวลาและวิธีการที่หน่วยงานต่อไปนี้กำหนด ได้แก่

(๑) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตภายในราชอาณาจักรให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม สรรพสามิต

(๒) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาในราชอาณาจักรให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมศุลกากร

(๓) กรณีก๊าซปิโตรเลียมเหลวจากการแยกก๊าซธรรมชาติที่ซื้อหรือได้มาจากรัฐผู้รับ สัมปทานหรือผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิตตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมเชื้อเพลิง ธรรมชาติ

๒. หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้ออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการส่งเงินเข้า กองทุน การขอรับเงินชดเชย การขอรับเงินคืนจากกองทุน และการส่งเงินชดเชยคืนกองทุน โดยกำหนดให้ ข้าราชการในส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานของกองทุนควบคู่ไปกับการดำเนินงานตามภารกิจของ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยสรุปได้ดังนี้

๒.๑ กรมสรรพสามิต กำหนดให้เจ้าพนักงานสรรพสามิต ซึ่งมีหน้าที่รับชำระภาษี สรรพสามิตดำเนินงานของกองทุนตามที่ประกาศกำหนด

๒.๒ กรมศุลกากร กำหนดให้พนักงานศุลกากร ซึ่งรับผิดชอบการปฏิบัติพิธีการศุลกากร ดำเนินงานของกองทุนตามที่ประกาศกำหนด

๒.๓ กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ กำหนดให้ข้าราชการ ซึ่งรับผิดชอบการจัดเก็บรายได้และ ผลประโยชน์อื่นใดจากการประกอบกิจการปิโตรเลียมและสัญญาสัมปทาน ดำเนินงานของกองทุนตามที่ ประกาศกำหนด

๓. นอกจากนี้ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๕/๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง ฉบับลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชกำหนดแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (กบง.) ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดการกิจการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณราคา และกำหนดราคาสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย ณ โรงกลั่น เพื่อใช้ในราชอาณาจักร หรือน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชอาณาจักร และนำเสนอ กบง. พิจารณากำหนดนโยบายให้ภาคปฏิบัติ ซึ่งก็คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (กบน.) ดำเนินการในส่วนเกี่ยวข้องต่อไป รวมไปถึงการดำเนินงานในฐานะกรรมการและเลขานุการของ กพช. ซึ่งมีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงด้วย

๔. การกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ เป็นภารกิจที่หน่วยงานต่างๆ ได้รับมอบหมายตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนด และถือว่าเป็นภารกิจเพิ่มเติมตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ดังนั้น จึงเป็นภาระหน้าที่เพิ่มเติมให้กับข้าราชการในแต่ละส่วนราชการต้องรับผิดชอบดำเนินงาน ซึ่งในกรณีนี้จำนวนข้าราชการไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินงานของกองทุนและมีความจำเป็นต้องจัดหาบุคลากรเพิ่มเติม จะดำเนินการโดยการจ้างลูกจ้างและขอรับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้หน่วยงานอื่น (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ) ดำเนินการนั้น แต่ละหน่วยงานได้มีการว่าจ้างลูกจ้างโดยใช้จ่ายจากเงินงบประมาณ (เงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง) โดยสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มิได้เป็นผู้ดำเนินการว่าจ้างบุคลากรดังกล่าว เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าโครงสร้างการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและกรอบอัตรากำลัง ๓๔ อัตรา ที่เสนอให้กรมบัญชีกลางพิจารณานั้น จะไม่ครอบคลุมถึงภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่ให้หน่วยงานอื่นดำเนินการ และไม่รวมถึงบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการ ที่ประจำอยู่ในแต่ละส่วนราชการด้วย

สทช.จึงได้สรุปกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อนำเสนอกรมบัญชีกลางพิจารณา เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ดังนี้

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)				
	ระดับบริหาร			ระดับปฏิบัติการ ๑ - ๓	รวม
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น		
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑				๑
๑.สำนักงานนโยบายและแผน					๑๒
ผู้อำนวยการสำนัก		๑			๑
๑.๑ กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง					๕
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				๔	๔
๑.๒ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร					๓
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				๒	๒
๑.๓ กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ					๓
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑

หน่วยงาน	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)				
	ระดับบริหาร			ระดับปฏิบัติการ ๑ - ๓	รวม
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				๒	๒
๒.สำนักการเงินและบัญชี					๑๑
ผู้อำนวยการสำนัก		๑			๑
๒.๑ กลุ่มงานการเงิน					๕
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี				๔	๔
๒.๒ กลุ่มงานบัญชี					๕
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี				๔	๔
๓.สำนักอำนวยการ					๗
ผู้อำนวยการสำนัก		๑			๑
๓.๑ กลุ่มงานกฎหมาย					๒
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นิติกร				๑	๑
๓.๒ กลุ่มงานบริหารกลาง					๔
ผู้อำนวยการกลุ่มงาน			๑		๑
นักจัดการงานทั่วไป				๓	๓
๔.กลุ่มตรวจสอบภายใน					๓
ผู้อำนวยการกลุ่ม		๑			๑
นักวิชาการตรวจสอบภายใน				๒	๒
รวมทั้งสิ้น	๑	๔	๗	๒๒	๓๔

เดือน เม.ย. - มิ.ย. ๖๖

การบริหารจัดการอัตรากำลังระหว่างรอการพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๔ อัตรา จากหน่วยงานที่กำกับดูแลทุนหมุนเวียน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ ได้ดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๒ อัตรา โดยไม่มีการปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังแต่อย่างใด แม้ในปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่พ้นสภาพไปแล้ว จำนวน ๓ อัตรา คงเหลืออัตรากำลัง จำนวน ๑๙ อัตรา ในระหว่างนี้ สกนช. ได้มุ่งเน้นการบริหารอัตรากำลังให้มีจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจตามยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และการบริหารอัตรากำลังมีความยืดหยุ่น คล่องตัว สามารถกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด สกนช. จึงบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ ดังนี้

๑. ให้แต่ละสำนักมุ่งเน้นการบริหารจัดการภายในตามกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมในงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด รวมทั้งสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. เน้นการใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ

๓. สำหรับหน่วยงานที่มีปริมาณงานยังไม่มาก ไม่จำเป็นต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ครบทุกระดับ อาจมีเฉพาะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับ ๓ โดยไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับ ๑ - ๒ ก็ได้ ทั้งนี้ ควรพิจารณากำหนดสัดส่วนของกำลังคนแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับภารกิจและประเภทของหน่วยงาน

๔. วางแผนบริหารจัดการต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร โดยพิจารณาอัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรโดยรวมในแต่ละปีและในระยะยาว

๕. พิจารณากำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีการขยายงานเพิ่มขึ้น

๖. หน่วยงานอาจพิจารณาจ้างพนักงานจ้างเหมาหรือพนักงานที่จ้างปฏิบัติงานตามภารกิจได้ โดยพิจารณาสัดส่วนเจ้าหน้าที่และพนักงานจ้างเหมาให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและการบริหารจัดการของหน่วยงาน และต้องมีภาระงานชัดเจนที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างเหมาปฏิบัติงาน

เดือน ก.ค. - ก.ย. ๖๖

๑. สกนช. ได้จัดเตรียมร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใต้ร่างระเบียบดังกล่าว เพื่อรองรับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ และเพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล คณะอนุกรรมการด้านกฎหมาย และคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. ร่างระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

๒. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๓. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทดลองปฏิบัติงานและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน

๔. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การบันทึกเวลาทำงาน

๕. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๖. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเข้าเป็นสมาชิก การจ่ายเงินสะสม การจ่ายเงินสมทบ การขอรับเงินสะสมและเงินสมทบ และสิทธิประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๗. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๘. ร่างประกาศสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Pool) หรือ กลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Pool)

ทั้งนี้ รวมถึงการกำหนดแนวทางบริหารอัตรากำลัง เพื่อรองรับการบริหารอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังที่กรมบัญชีกลางเห็นชอบ เพื่อให้ สกนช. มีจำนวนอัตรากำลังคงที่ โดยมุ่งเน้นการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่เดิมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและคุ้มค่า เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังมีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีระบบและกลไกการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลอัตรากำลัง และกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

๒. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน ๓๔ อัตรากำลัง ประกอบด้วย บุคลากรที่รับโอนมาจาก สบพน. จำนวน ๒๐ อัตรากำลัง และบุคลากรที่ต้องสรรหา จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง

สำนัก/กลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลัง	ประเภทตำแหน่ง							
		บริหารระดับสูง		บริหารระดับกลาง		บริหารระดับต้น		ระดับปฏิบัติการ ๑-๓	
		ดำรงตำแหน่ง	ว่าง	ดำรงตำแหน่ง	ว่าง	ดำรงตำแหน่ง	ว่าง	ดำรงตำแหน่ง	ว่าง
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑	๑	-						
สำนักนโยบายและแผน	๑			๑	-				
กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๕					-	๑	๑	๓
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร	๓					๑	-	-	๒
กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	๓					๑	-	-	๒
สำนักการเงินและบัญชี	๑			๑	-				
กลุ่มงานการเงิน	๕					๑	-	๑	๓
กลุ่มงานบัญชี	๕					๑	-	๔	-
สำนักอำนวยการ	๑			๑	-				
กลุ่มงานกฎหมาย	๒					-	๑	-	๑
กลุ่มงานบริหารกลาง	๔					๑	-	๒	๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓			๑	-			๒	-
รวม	๓๔	๑	-	๔	-	๕	๒	๑๐	๑๒

๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามกรอบอัตรากำลังจำนวน ๓๔ อัตรากำลัง ซึ่งมีบุคลากรที่ต้องสรรหา จำนวน ๑๔ อัตรากำลัง และประมาณการงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอกรมบัญชีกลางพิจารณาการใช้จ่ายของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

สำนัก/กลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลัง	จำนวนบุคลากรที่รับโอนจาก สบพน.		แผนสรรหาบุคลากรในแต่ละปี					
		ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ๑-๓	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙	
				ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ๑-๓	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ๑-๓	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติการ ๑-๓
ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑	๑		-	-	-	-	-	-
สำนักนโยบายและแผน	๑	๑		-	-	-	-	-	-
กลุ่มงานนโยบายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๕		๑	๑	๑	-	๒	-	-
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนองค์กร	๓	๑		-	-	-	๑	-	๑
กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	๓	๑		-	-	-	๑	-	๑

สำนัก/กลุ่มงาน	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนบุคลากรที่ รับโอนจาก สบพน.		แผนสรรหาบุคลากรในแต่ละปี					
		ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ ๑-๓	๒๕๖๗		๒๕๖๘		๒๕๖๙	
				ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ ๑-๓	ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ ๑-๓	ระดับ บริหาร	ระดับ ปฏิบัติการ ๑-๓
สำนักการเงินและบัญชี	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
กลุ่มงานการเงิน	๕	๑	๑	-	๑	-	๑	-	๑
กลุ่มงานบัญชี	๕	๑	๔	-	-	-	-	-	-
สำนักอำนวยการ	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-
กลุ่มงานกฎหมาย	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๑
กลุ่มงานบริหารกลาง	๔	๑	๒	-	-	-	-	-	๑
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๓	๑	๒	-	-	-	-	-	-
รวม	๓๔	๑๐	๑๐	๑	๒	๑	๕	-	๕

เปรียบเทียบรายได้ ค่าใช้จ่ายของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน กับ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ และประมาณการค่าใช้จ่ายบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ข้อมูล	เปรียบเทียบรายได้และค่าใช้จ่ายปีงบประมาณที่ผ่านมา				ประมาณการค่าใช้จ่ายบุคลากร ตามโครงสร้างใหม่			
	2563	2564	2565	2566	2567	2568	2569	2570
รายได้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	23,220,274,208.66	29,346,255,544.42	31,248,236,677.17					
ค่าใช้จ่ายกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	27,913,316,481.15	48,288,169,994.20	169,839,039,741.91	63,798,407.40	128,904,729.78			
ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน	36,393,860.48	46,148,820.49	60,771,928.36	53,959,713.00	116,006,073.78			
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	16,179,754.94	17,340,038.76	17,599,451.48	15,695,149.53	23,274,113.02	25,004,699.24	27,389,533.92	28,551,763.56
คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้กองทุนร้อยละ	0.07%	0.06%	0.06%					
คิดเป็นสัดส่วนต่อค่าใช้จ่ายกองทุนร้อยละ	0.06%	0.04%	0.01%	24.60%	18.06%			
คิดเป็นสัดส่วนต่อค่าใช้จ่ายบริหารกองทุนร้อยละ	44.46%	37.57%	28.96%	29.09%	20.06%			
จำนวนบุคลากรทั้งหมด (รวม ผอ.สทท.)	23 คน	21 คน	23 คน	20 คน	20 คน และสรรหา เพิ่ม 4 คน	24 คน และสรรหา เพิ่ม 5 คน	29 คน และสรรหา เพิ่ม 5 คน	34 คน
หมายเหตุ:								

รายได้และค่าใช้จ่ายจริงของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ปีงบประมาณ 2566 ยังสรุปตัวเลขไม่แล้วเสร็จ ตัวเลขค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ 2566 - 2570 เป็นเพียงตัวเลขค่าใช้จ่ายตามแผนการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๑.๓ งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : ไม่มี

การใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : -

๑.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินงาน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๕ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

	อัตรากำลัง (คน)
+ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑
+ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
- กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
+ สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	๓
- กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บัญชี	๔
- กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหาร	๒
+ สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
+ สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๒

๑.๖ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ไม่มี เนื่องจากด้วยโครงการดังกล่าวไม่ได้จัดให้มีการฝึกอบรม แต่เป็นโครงการจัดทำกรอบอัตรากำลัง

๑.๗ ปัญหา/อุปสรรค

๑.๗.๑) ด้วยโครงสร้างการบริหารและกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามที่ได้วิเคราะห์ภาระงานตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากหน่วยงานที่กำกับดูแลทุนหมุนเวียน ทำให้ สกนช. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และในระหว่างนี้ยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่มีความจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักได้

๑.๗.๒) การจ้างพนักงานจ้างเหมาหรือพนักงานที่จ้างปฏิบัติงานตามภารกิจ สามารถช่วยปฏิบัติงานในภารกิจสนับสนุนเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถตัดสินใจบริหารจัดการภารกิจต่างๆ ได้เอง จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ สกนช. ควบคุมดูแล ให้คำแนะนำ

๑.๗.๓) ปัญหาการออกจากงานที่สำคัญและมีผลต่ออัตรากำลังของ สกนช. ในปัจจุบัน ได้แก่ การลาออกด้วยสาเหตุขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สืบเนื่องมาจากความล่าช้าของการพิจารณาโครงสร้างการบริหาร ทำให้เจ้าหน้าที่ยังไม่ได้รับการปรับเงินเดือน และกรอบเงินเดือนใหม่ที่จะปรับใช้ในอนาคต อาจเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่บางรายเสียสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ นอกจากนี้ การเกษียณอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ และ สกนช. อยู่ในช่วงที่มีบุคลากรครบเกษียณอายุเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ทำให้ สกนช. ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ในขณะที่ยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรทดแทนได้

๑.๗.๔) การบริหารอัตรากำลังของ สกนช. ในขณะนี้ ยังไม่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขับเคลื่อนภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีจำกัดได้ และยังส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน อันเนื่องมาจากการะงานหนักและปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ มีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้มีการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ได้ทุ่มเทไป ขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน

๑.๘ ข้อเสนอแนะ

๑.๘.๑) สกนช. ควรได้รับความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๓๔ อัตรากำลัง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ๑๑ อัตรากำลัง เพื่อแบ่งเบาภาระงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน

๑.๘.๒) เมื่อได้รับความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังใหม่ ควรทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมิให้งบประมาณด้านบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผลต่อไปในระยะยาว โดยใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือเน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ

๑.๘.๓) สกนช. ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเรียนรู้เพิ่มเติมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยลดวิธีการแก้ไขปัญหาของการบริหารจัดการงานไม่ทันต่อเวลาด้วยการสรรหาบุคคลมาช่วยปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑.๘.๔) กำหนดแนวทางให้แต่ละส่วนงานได้มีการพิจารณาทบทวนขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่สำคัญ เป็นต้น

๒. โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

๒.๑ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

๒.๑.๑ วัตถุประสงค์ :

(๑) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ เพื่อชีวิตและการทำงานในบริบทสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นของการพัฒนาในเรื่องของการตัดสินใจ การสื่อสาร การประสานงานประสานสัมพันธ์ การปรับตัวและความยืดหยุ่น จิตมุ่งบริการ และการบริหารทรัพยากร

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

๒.๑.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานได้รับการฝึกอบรม

๒.๑.๓ เป้าหมายที่ทำทนาย : ร้อยละ 50 ของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้จริง

๒.๒ ผลการดำเนินการ

การพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร (Managerial Competency)

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) เป็นหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่บริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามวัตถุประสงค์กองทุน เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีเกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง ภายใต้กรอบนโยบายการบริหารกองทุนตามคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติกำหนด

การจัดแบ่งส่วนงานใน สกนช. มีการแบ่งส่วนงานตามลักษณะงาน โดยแต่ละส่วนงานมีฐานะเป็น “สำนัก” ภายในสำนักแบ่งส่วนงานย่อยเป็น “กลุ่มงาน” สำหรับผู้บริหารส่วนงานใช้ชื่อตำแหน่งเป็น “ผู้อำนวยการสำนัก” ซึ่งถือได้ว่าเป็น “ผู้บริหารระดับกลาง” และตำแหน่ง “ผู้อำนวยการกลุ่มงาน” เป็น “ผู้บริหารระดับต้น” โดยผู้อำนวยการสำนักมีความสำคัญเป็นผู้รับและถ่ายทอดนโยบายคำสั่งและความต้องการของผู้บริหารระดับสูงหรือผู้อำนวยการ สกนช. เพื่อถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในแต่ละด้านหรือแต่ละกลุ่มงาน และเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานในสำนักให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด รวมทั้ง แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางาน ผลการทำงานตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของ สกนช. อย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้อำนวยการกลุ่มงาน เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานและบริหารงานในกลุ่มงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งนโยบาย คำสั่ง และความต้องการของผู้บริหารระดับสูงหรือผู้อำนวยการ สกนช. รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ภายนอกต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ สกนช. ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานนั้นๆ

วัตถุประสงค์ :

(๑) เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ตระหนักถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความสามารถทางการบริหารและการมีภาวะผู้นำ เพื่อชีวิตและการทำงานในบริบทสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นของการพัฒนาในเรื่องของการตัดสินใจ การสื่อสาร การประสานงานประสานสัมพันธ์ การปรับตัวและความยืดหยุ่น จิตมุ่งบริการ และการบริหารทรัพยากร

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

กลุ่มเป้าหมาย :

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารกลางหรือผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๔ คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารต้นหรือผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๕ คน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงิน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีกองทุน และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกลาง

แนวทางการพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร (Managerial Competency) ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งจะมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

๒.การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและให้บริการด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัย

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

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

สมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งในระดับบริหาร มีดังนี้

สมรรถนะหลัก	สมรรถนะการบริหาร	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒ การบริการที่ดี ๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๕ การทำงานเป็นทีม	๑ สภาวะผู้นำ ๒ การมีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดทิศทางเป้าหมาย พันธกิจ ๓ การวางกลยุทธ์ของสำนักงาน ๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน สามารถคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ ๕ การควบคุมตนเอง ทั้งอารมณ์และพฤติกรรม ๖ การสอนงานและมอบหมายงาน	๑ การคิดวิเคราะห์ ๒ การมองภาพองค์รวม ๓ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔ การสืบเสาะหาข้อมูล ๕ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖ ความเข้าใจผู้อื่น หรือเข้าใจองค์กร ๗ ความเข้าใจองค์กร และระบบองค์กร ๘ การดำเนินการเชิงรุก ๙ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๑๐ ความมั่นใจในตนเอง ๑๑ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๑๒ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๓ ความผูกพันต่อสำนักงาน ๑๔ การสร้างสัมพันธภาพ

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารหรือผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกลุ่มงาน การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะมุ่งเน้นการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญทางการบริหารที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ โดยสมรรถนะการบริหารที่ต้องได้รับการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

๑. **สภาวะผู้นำ (Leadership)** หรือความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
๒. **วิสัยทัศน์ (Visioning)** หรือความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
๓. **การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation)** คือ ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้
๔. **ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)** หรือความสามารถในการกระตุ้น หรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
๕. **การควบคุมตนเอง (Self Control)** หรือความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
๖. **การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)** หรือความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

ผลการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน สรุปได้ดังนี้

เดือน ต.ค. - ธ.ค. ๖๕

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๑	เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในจากภายนอกองค์กร และเทคนิคในการผ่านหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ผอ.สตน.	หน่วยงานภายนอก	๙ พ.ย. ๖๕	๖๐๐
๒	กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการสื่อสารในยุคดิจิทัล ตั้งแต่การติดตามวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและความต้องการของประชาชนในยุคดิจิทัล ประเด็นการสื่อสาร และการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารให้เข้าถึงประชาชนในยุคดิจิทัล ซึ่งจะนำไปสู่การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานของภาครัฐ	ผอ.สนย. ผก.บส.	หน่วยงานภายนอก	๗ - ๘ พ.ย. ๖๕	๒๗,๖๐๖
๓	Cyber Security Management	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ และมาตรการควบคุมความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อนำไปต่อยอดและพัฒนาระบบมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ	ผก.บส.	หน่วยงานภายนอก	๑๕ ธ.ค. ๖๕	๔,๘๙๐

เดือน ม.ค. - มี.ค. ๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๑	การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ต้องจัดทำหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมายได้เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการรับฟังความคิดเห็นตลอดจนมีทักษะและเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลกระทบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น	ผอ.สนอ.	หน่วยงานภายนอก	๘ ก.พ. - ๕ เม.ย. ๖๖	๓๕,๐๐๐

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๒	เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางของภาคปฏิบัติที่ควรดำเนินการ	ผก.บส. ผก.บก.	หน่วยงาน ภายนอก	๒๐ ม.ค. ๖๖	-

เดือน เม.ย. - มิ.ย. ๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๑	เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ภาครัฐ	เพื่อเรียนรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้องในกรณีเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลขึ้นในองค์กร	ผก.บก.	หน่วยงาน ภายนอก	๒๕ พ.ค. - ๒๒ มิ.ย. ๖๖	๑๙,๕๐๐
๒	การบริหารความเสี่ยงองค์กร (Risk Management)	เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ของกองทุน หรือกำหนดระดับความเสี่ยงที่เหมาะสมที่องค์กรสามารถยอมรับได้ ควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร	ผก.ยผ.	หน่วยงาน ภายนอก	๒๔ พ.ค. - ๑๐ มิ.ย. ๖๖	๑๘,๙๐๐
๓	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	ผอ.สงบ.	หน่วยงาน ภายนอก	๗ มิ.ย. ๖๖	-
๔	มาตรฐานการบัญชีภาครัฐสำหรับการจัดทำรายงาการเงิน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชีภาครัฐสำหรับการจัดทำรายงาการเงิน เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	ผอ.สงบ.	หน่วยงาน ภายนอก	๘ มิ.ย. ๖๖	-
๕	ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางการแก้ไขปัญหา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุรวมถึงการตรวจสอบการดำเนินงาน	ผอ.สนอ. ผอ.สตน.	หน่วยงาน ภายนอก	๒๓ มิ.ย. ๖๖	๖,๐๐๐

เดือน ก.ค. - ก.ย. ๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ประเภทการฝึกอบรม	ระยะเวลา	ค่าใช้จ่าย (บาท)
๑	พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)	เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องถึงความสำคัญของพลังงาน ตลอดจนสถานการณ์ด้านพลังงานของประเทศและในระดับสากล รวมถึงแนวโน้มทางธุรกิจพลังงานของประเทศ อุปสรรค และโอกาสของการดำเนินธุรกิจด้านพลังงาน	ผอ.สนย.	หน่วยงาน ภายนอก	ก.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	๗๘,๑๑๐
๒	การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และป้องกันความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย อันนำมาซึ่งความรับผิดชอบทางวินัย ละเมิดและอาญาในภายหลัง	ผอ.สงบ. ผก.บข. ผก.กง.	หน่วยงาน ภายนอก	๗ - ๘ ก.ค. ๖๖	๑๖,๖๙๒
๓	เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี หรือด้านการเงินการคลังของหน่วยงานภาครัฐ ได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการกำหนดมาตรฐานการบัญชี หลักการและนโยบายการบัญชี ผังบัญชี และรูปแบบรายงานการเงิน การประเมินผลด้านบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้อง	ผก.บข.	หน่วยงาน ภายนอก	๑๙ - ๒๐ ส.ค. ๖๖	๓,๙๐๐
๔	การจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำขอบเขตการดำเนินงาน (TOR)	ผอ.สนอ.	หน่วยงาน ภายนอก	๑๙ ก.ย. ๖๖	๓,๕๐๐

นอกจากนี้ สกนช. ได้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ได้แก่ ทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ และสร้างความตระหนักรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากรทุกระดับ ดังนี้

๑.ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) ผ่านบทเรียนออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

กลุ่มที่ ๒ ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)

กลุ่มที่ ๓ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)

กลุ่มที่ ๔ ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design)

กลุ่มที่ ๕ ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)

กลุ่มที่ ๖ ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

กลุ่มที่ ๗ ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)

ในปี ๒๕๖๖ สกนช.กำหนดให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) ผ่านบทเรียนออนไลน์ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ซึ่งบุคลากรทุกระดับได้ดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ทั้งนี้ ในส่วนของผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน ได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สรุปได้ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร
๑	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ
๒	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร	การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล
๓	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ	-
๔	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน	การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
๕	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน	การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
๖	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	๑.กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ ๒.การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล
๗	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงิน	การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
๘	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีกองทุน	กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ
๙	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกลาง	๑.การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒.ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์

๒.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ในปี ๒๕๖๖ ซึ่ง สกนช.ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักหรือพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง โดยมีหลักสูตรและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) กิจกรรมรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๒) การทดสอบความรู้ความเข้าใจในการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๓) อบรมสัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งจัดโดย สกนช.

๔) โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช. ณ จังหวัดจันทบุรี

สรุปผลการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
๑	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)	สมรรถนะระดับบริหาร
๒	ผู้อำนวยการสำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การสร้างความรู้เข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		มาตรฐานการบัญชีภาครัฐสำหรับการจัดทำรายงานการเงิน	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
๓	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางแก้ไขปัญหา	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗)	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
๔	ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางแก้ไขปัญหา	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
๕	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเขียนบันทึก จดหมายติดต่อกัน และการเขียนรายงานการประชุม	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงองค์กร (Risk Management)	สมรรถนะระดับบริหาร
๖	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		การสร้างความรู้เข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	ทักษะด้านดิจิทัล
		กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		Cyber Security Management	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
Data Governance Officer for Government	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน		
๗	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารการเงิน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
๘	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีกองทุน	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	ทักษะด้านดิจิทัล
		การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	พัฒนาสมรรถนะ
		เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
๙	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกลาง	คุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุน	สมรรถนะหลัก
		เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	สมรรถนะหลัก
		การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ทักษะด้านดิจิทัล
		ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ทักษะด้านดิจิทัล
		เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
		เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

การรายงานผลการฝึกอบรม ปี ๒๕๖๖ และการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านระบบสารสนเทศ

ของสำนักงาน

การรายงานผลการฝึกอบรมและการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร หรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อเป็นฐานข้อมูลองค์ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เรียนรู้ ผ่านช่องทางระบบสารสนเทศของสำนักงาน ดังนี้

ระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (ระบบฝึกอบรม) ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่เรียกดูข้อมูลการฝึกอบรม ประวัติการฝึกอบรม และรายงานผลการฝึกอบรม พร้อมทั้งเผยแพร่ในระบบให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรได้เรียนรู้และเพื่อเป็นฐานข้อมูลความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร

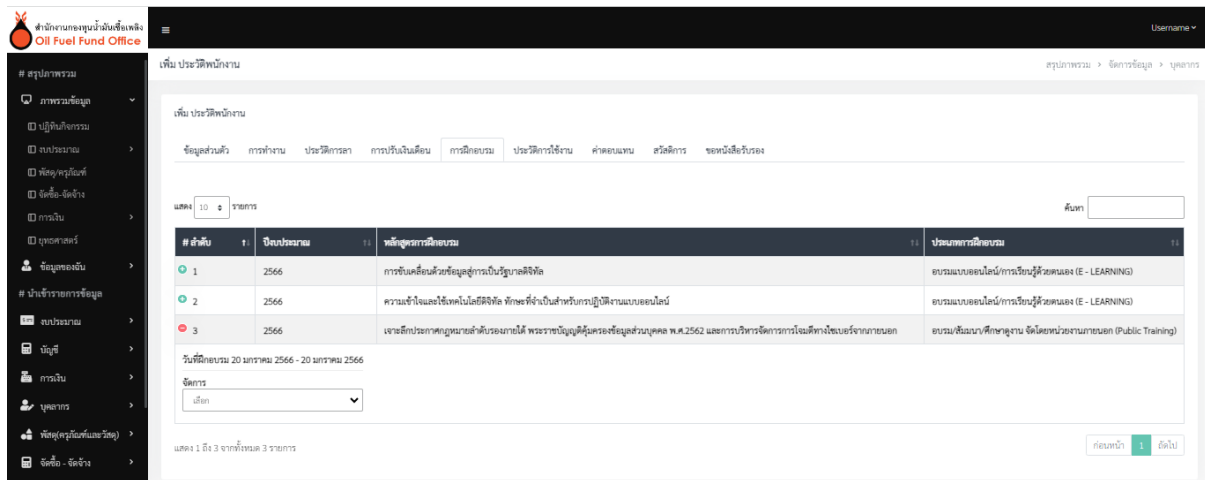
๑. ข้อมูลการฝึกอบรมและบุคลากรที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๖๖

The screenshot shows the 'Oil Fuel Fund Office' system interface. On the left is a navigation menu with options like 'ภาพรวมข้อมูล', 'ปฏิทินกิจกรรม', 'งบประมาณ', 'พัสดุ/ครุภัณฑ์', 'จัดซื้อ-จัดจ้าง', 'การเงิน', 'ยุทธศาสตร์', 'ข้อมูลของเงิน', '# นำเข้ารายการข้อมูล', 'งบประมาณ', 'บัญชี', 'การเงิน', 'บุคลากร', and 'ระบบออนไลน์'. The main content area is titled 'แสดง การฝึกอบรม' and shows a table of training activities.

#	ปีงบประมาณ	หลักสูตรการฝึกอบรม
11	2566	กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล
12	2566	กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ
13	2566	การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล
14	2566	มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

Additional details shown include: 'ประเภทการฝึกอบรม: อบรมแบบออนไลน์/การเรียนรู้ด้วยตนเอง (E - LEARNING)', 'วันที่เริ่มฝึกอบรม: 01/10/2565', 'ผู้บรรยาย: สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)', and a dropdown menu for 'จัดการ' with 'เลือก' selected.

๒.บุคลากรของ สกนช. เมื่อเข้ารับการศึกษาอบรมแล้วเสร็จ จะสามารถเรียกดูหลักสูตรฝึกอบรมใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และบันทึกรายงานผลการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตรที่เข้าร่วม เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ดังกล่าวต่อไป



๒.๓ งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : สำหรับฝึกอบรมผู้บริหารระดับสำนักและกลุ่มงาน จำนวน ๓๖๐,๐๐๐ บาท
 งบใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : จำนวน ๒๑๔,๖๙๘ บาท

๒.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินงาน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๒.๕ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อัตรากำลังระดับผู้อำนวยการสำนักและระดับกลุ่มงาน ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รวม ๑๐ อัตรา ดังนี้
อัตรากำลัง (คน)

- +สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก) ๑
 - กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
 - กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
 - กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
- +สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก) ๑
 - กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
 - กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
 - กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน) ๑
- +สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก) ๑
- +สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก) ๑

๒.๖ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ระดับผู้อำนวยการสำนักและระดับกลุ่มงาน) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

	อัตรากำลัง (คน)	จำนวนหลักสูตร ฝึกอบรม ๒๕๖๖
+สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑	๗
-กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๐	ว่าง อยู่ระหว่างสรรหา
-กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑	๗
-กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑	๑๐
+สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑	๙
-กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑	๗
-กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑	๘
-กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑	๘
+สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑	๗
+สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑	๗

๒.๗ ปัญหา / อุปสรรค

๒.๗.๑ การพัฒนาผู้บริหารด้วยวิธีการอบรมตามหลักสูตรอบรมของหน่วยงานภายนอก ซึ่งต้องพิจารณาหลักสูตรที่ส่งเสริมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สกนช. และพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ตัวอย่างเช่น หลักสูตรนักบริหารด้านพลังงาน หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กลาง ตัน ซึ่งหน่วยงานของรัฐเป็นผู้จัดนั้น หลักสูตรในลักษณะดังกล่าวที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ สกนช. มีจำนวนไม่มาก ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง และส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรระยะยาวต่อเนื่อง ๓ – ๖ เดือน จึงไม่สามารถดำเนินการให้เจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมได้ครบถ้วนทุกคนในปีเดียวได้ ต้องหมุนเวียนกันไปในแต่ละปี ดังนั้น บางคนจึงได้รับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะบางด้านเท่านั้น

๒.๗.๒ กรณี สกนช. เป็นผู้จัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารให้กับผู้อำนวยการสำนัก และกลุ่มงานเอง อาจมีค่าดำเนินการค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารที่มีไม่มาก

๒.๗.๓ ปัจจุบันผู้อำนวยการสำนักและกลุ่มงาน มีภาระงานหนัก ปริมาณงานมาก รวมถึงงานมีความซับซ้อน ต้องทำในเวลาเร่งรีบ และในบางครั้งอาจปฏิบัติงานทั้งนอกเวลาทำงานหรือในวันหยุด ดังนั้น ผู้บริหารบางคนจึงยังไม่มีความพร้อมในการเข้ารับการอบรม เนื่องจากมีความกังวลว่าจะไม่สามารถบริหารจัดการงานและเข้ารับการอบรมอย่างครบถ้วนได้

๒.๗.๔ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมองว่าความก้าวหน้าในอาชีพยังไม่ชัดเจน และในอนาคตเมื่อเข้าสู่โครงสร้างการบริหารและกรอบอัตราเงินเดือนใหม่ ก็อาจไม่มีความก้าวหน้าในด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์

๒.๗.๕ การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายตามที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้อำนวยการสำนักและกลุ่มงานสามารถหมุนเวียนงานได้นั้น พบว่ามีอุปสรรคในเรื่องของความรู้เฉพาะด้านที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละ

ละสำนักหรือกลุ่มงาน ซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น ด้านวิเคราะห์การเงินและบัญชี ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย เป็นต้น นอกจากนี้ ด้วยภาระงานที่ต้องบริหารจัดการให้แล้วเสร็จทันเวลา ทำให้ไม่สามารถผลักดันให้มีการหมุนเวียนงานได้ เนื่องจากอาจเป็นการเพิ่มภาระและส่งผลกระทบต่อการทำงานของแต่ละสำนักหรือกลุ่มงานได้

๒.๘ ข้อเสนอแนะ

๒.๘.๑ ควรทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งระดับบริหารหรือแผนการสืบทอดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

๒.๘.๒ สนับสนุนให้ผู้อำนวยการสำนักและกลุ่มงานพัฒนาพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอต่อไป เพื่อให้สามารถรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

๒.๘.๓ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรระดับบริหารด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากวิธีการอบรมหลักสูตรที่มีระยะเวลา ๓ – ๖ เดือน เช่น การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน (On the job learning) ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการเรียนรู้ตัวต่อตัวด้วยการสอนงานจากผู้เชี่ยวชาญ การฝึกงาน หรือการเรียนรู้เป็นกลุ่มจากการระดมความคิด การประชุมอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

๒.๘.๔ สร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้ของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการสร้างหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล

๓.๑ โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล

๓.๑.๑ วัตถุประสงค์ :

๑) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ สกนช. และสามารถจำแนกความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เพื่อสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่มีธรรมาภิบาล มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สกนช. โดยการปฏิบัติงานมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ กำหนดวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จได้อย่างชัดเจน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับรู้ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมไปถึงมีการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี มีความเป็นธรรมและโปร่งใส

๓.๑.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

๓.๑.๓ เป้าหมายที่ท้าทาย : ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดรายบุคคลได้

๓.๒ ผลการดำเนินการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สรุปได้ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานอยู่ในรอบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นช่วงเรียนรู้งาน อาจยังไม่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบเป็นร้อยละ ๕๐

๒. รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป โดยให้ทำการประเมินผลให้แล้วเสร็จ ภายใน ๒ เดือน นับแต่วันสุดท้ายของครั้งที่ประเมินผล

(๒) ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน โดยให้ทำการประเมินผลให้แล้วเสร็จ ภายใน ๒ เดือน นับแต่วันสุดท้ายของครั้งที่ประเมินผล

๓. คะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ มี ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๑ - ๙๐
ดี	๗๑ - ๘๐
พอใช้	๖๐ - ๗๐
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖

เดือน ต.ค. - ธ.ค. ๖๕

(๑) ผู้อำนวยการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงที่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ

(๒) ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน จัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักของผลงานร่วมกัน โดยให้พิจารณาเนื่องจากกรอบภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กลุ่มงาน) และระดับบุคคล เพื่อรองรับการบริหารจัดการภายในอย่างเป็นระบบ (Cascading) ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ในส่วนที่ สำนัก/กลุ่มงาน รับผิดชอบ

- ภารกิจที่รับผิดชอบ งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรืองานประจำตามโครงสร้างภารกิจของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

- ภารกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษ นอกเหนือจากภารกิจประจำ (ถ้ามี)

(๓) กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- กำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานทั่วไป (ปฏิบัติได้สำเร็จ) อยู่ที่ระดับ ๓

- กำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทาย (ปฏิบัติได้สำเร็จ และมีความถูกต้องสูงกว่าเป้าหมาย)

อยู่ที่ระดับ ๔

- กำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น (ปฏิบัติได้สูงกว่าเป้าหมายทั้งปริมาณและคุณภาพ) อยู่ที่ระดับ ๕

(๔) กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินโดยสอดคล้องกับจำนวนหรือความสำคัญของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๕) ผู้อำนวยการกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทั้งระดับบริหารและเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกเดือน โดยมีกำหนดการประชุมในวันจันทร์แรกของเดือน เวลา ๙.๓๐ น. เพื่อสื่อสารและติดตามตัวชี้วัดในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เดือน ม.ค. - มี.ค. ๖๖

(๑) ผู้ถูกประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ ส่งให้ผู้ประเมิน เพื่อใช้ในการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ รอบ ๖ เดือน หรือรอบการประเมินที่ ๑

(๒) ผู้ประเมิน พิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยอ้างอิงตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายที่ระบุในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินที่แสดงออก ในช่วงรอบการประเมินที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(๓) ผู้ประเมินบันทึกผลประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ลงในแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้ในรอบการประเมินที่ ๑

(๔) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่เจ้าหน้าที่ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

เดือน เม.ย. - มิ.ย. ๖๖

(๑) ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

(๒) หากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายการปฏิบัติงานตามที่ได้ตกลงกันไว้ เมื่อช่วงเริ่มรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะให้คำปรึกษา ชี้แนะ แก่ผู้รับการประเมิน และร่วมกันหาหรือปรับเปลี่ยนตัวชี้วัด ผลงาน และ/หรือ ค่าเป้าหมาย รวมทั้งน้ำหนักของตัวชี้วัด และให้ผู้รับการประเมินแก้ไขในแบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานให้สอดคล้องกัน

เดือน ก.ค. - ก.ย. ๖๖

(๑) เมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผู้ถูกประเมินจะรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ ส่งให้ผู้ประเมิน เพื่อใช้ในการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ รอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินที่ ๒ ภายใน ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

(๒) ผู้ประเมิน พิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยอ้างอิงตัวชี้วัด ผลงานและค่าเป้าหมายที่ระบุในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินที่แสดงออก ในช่วงรอบการประเมินที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(๓) ผู้ประเมินบันทึกผลประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ลงในแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้ในรอบการประเมินที่ ๒

(๔) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่เจ้าหน้าที่ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๕) ผู้ประเมินระบุแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ที่ได้มาจากการหารือร่วมระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน โดยให้ระบุรายละเอียดในส่วนของ ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา แล้วให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนลงนามในแบบฟอร์มสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๖) ผู้ประเมินส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมเอกสารแนบไปยังกลุ่มงานบริหารกลาง ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเก็บรวบรวมและจัดทำบัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน เสนอบัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้ผู้อำนวยการใช้ประกอบการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นรายบุคคล

(๗) สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานรอบ ๑๒ เดือน หรือรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๙ คน เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการ ได้ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ผลประเมินการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๖			
			ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลงาน
๑			๙๘.๕๒	๙๖.๘๔	๙๗.๖๘	ดีเด่น
๒			๙๖.๙๖	๙๔.๑๖	๙๕.๕๖	ดีเด่น
๓			๙๘.๖๐	๙๖.๓๒	๙๗.๔๖	ดีเด่น
๔			๙๕.๒๐	๙๕.๔๐	๙๕.๓๐	ดีเด่น
๕			๙๖.๕๒	๙๓.๘๐	๙๕.๑๖	ดีเด่น
๖			๙๘.๘๐	๙๓.๗๖	๙๔.๗๘	ดีเด่น
๗			๙๘.๑๖	๙๑.๒๘	๙๔.๗๒	ดีเด่น
๘			๙๑.๘๐	๙๕.๔๐	๙๓.๖๐	ดีเด่น
๙			๙๓.๐๐	๙๒.๒๐	๙๒.๖๐	ดีเด่น
๑๐			๙๔.๘๔	๘๗.๙๖	๙๑.๔๐	ดีเด่น
๑๑			๘๗.๖๐	๘๔.๔๐	๘๕.๐๐	ดีเด่น
๑๒			๘๓.๐๔	๘๔.๔๘	๘๓.๗๖	ดีมาก
๑๓			๘๖.๑๖	๘๑.๑๒	๘๓.๖๔	ดีมาก
๑๔			๘๒.๕๒	๘๓.๘๘	๘๓.๒๐	ดีมาก
๑๕			๖๕.๒๘	๙๘.๑๖	๘๑.๗๒	ดีมาก
๑๖			๘๐.๒๘	๘๑.๗๖	๘๑.๐๒	ดีมาก
๑๗			๘๐.๔๐	๘๑.๒๐	๘๐.๘๐	ดีมาก
๑๘			๕๘.๖๘	๙๔.๔๐	๗๕.๐๔	ดี
๑๙			๖๑.๐๐	๗๕.๐๐	๖๘.๐๐	ดี

หมายเหตุ ตารางแสดงผลการประเมินการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๖ แบบไม่แสดงรายชื่อ

๓.๓ งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : จำนวน - บาท

ค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : จำนวน - บาท

๓.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินงาน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๕ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วย

อัตรากำลัง (คน)

+ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑
+สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
-กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
-กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
-กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
+สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
-กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	๓
-กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บัญชี	๔
-กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหาร	๒
+สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
+สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๒

๓.๖ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จำนวนสถิติผู้เข้ารับการประเมินตามโครงการฯ ดังกล่าว จำนวน ๑๙ คน เป็นการประเมินครบทุกคนทุกตำแหน่ง

๓.๗ ปัญหา / อุปสรรค

สกนช. ยังไม่สามารถนำผลประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้ จึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นต่อไป และเจ้าหน้าที่อาจไม่ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การรักษาความเป็นธรรมในด้านการบริหารค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การต่ออายุสัญญาจ้าง การสั่งให้ออกจากงาน หรือเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

๓.๘ ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริมความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน การถ่ายทอดตัวชี้วัดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิธีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายความสำเร็จ รวมถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาความเป็นธรรมในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ โครงการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๑ วัตถุประสงค์ :

๑) เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากร สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒) เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและร่วมกันหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๑.๒ ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๓ เป้าหมายที่ทำทหาย : ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ผลการดำเนินการ

เดือน ต.ค. - ธ.ค. ๖๕

๑. กำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ มี ๕ หน่วยงาน โดยแต่ละหน่วยงานหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและมีจำนวนบุคลากร ดังนี้

๑.๑ **หน่วยงานหลัก** ซึ่งรับผิดชอบบริหารจัดการกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามวัตถุประสงค์กองทุน เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีเกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง ภายใต้กรอบนโยบายการบริหารกองทุนตามที่คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติกำหนดได้แก่

๑) **สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.)** มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๒๐ คน มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๒) จัดทำแผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง รวมทั้งรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติการตามแผนดังกล่าวเสนอคณะกรรมการ

(๓) การกักเงินตามมาตรา ๒๖

(๔) เสนอแผนการเงินและงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการ

(๕) จัดทำรายงานประจำปีและความเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสำนักงาน รวมทั้งรายงานการเงินและบัญชีเสนอคณะกรรมการ

(๖) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินใดๆ

(๗) ก่อตั้งสิทธิหรือทำนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน

(๘) ดำเนินคดีทางแพ่ง อาญา และปกครอง ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนหรือการบริหารกองทุนและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับการจัดการกิจการของกองทุน

(๙) ปฏิบัติตามที่คณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ หรือ คณะกรรมการ มอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน

รวมถึงการประกาศอัตราเงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงกำหนด

๑.๒ หน่วยงานอื่นๆ ซึ่งรับผิดชอบดำเนินงานของกองทุน ตามหมวด ๔ มาตรา ๒๗ - ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑) กรมสรรพสามิต ปฏิบัติงานโดยเจ้าพนักงานสรรพสามิตและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๗ คน มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตภายในราชอาณาจักร ซึ่งกำหนดให้

(๑) ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นโรงกลั่น ส่งเงินเข้ากองทุนตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย

(๒) ผู้ผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งเป็นโรงกลั่น ขอรับเงินชดเชยจากกองทุนในกรณีมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่ายเพื่อใช้ภายในราชอาณาจักร

(๓) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงใดที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว แต่ตรวจพบภายหลังว่าได้รับยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินคืนจากกองทุน ไม่ว่าผู้นั้นเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนหรือไม่ก็ตาม โดยให้ยื่นคำขอรับเงินคืนจากกองทุน

ทั้งนี้ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมสรรพสามิตประกาศกำหนด

๒) กรมศุลกากร ปฏิบัติงานโดยพนักงานศุลกากรและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๓ คน มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาในราชอาณาจักร ซึ่งกำหนดให้

(๑) ผู้นำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงส่งเงินเข้ากองทุน ตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาภายในราชอาณาจักร

(๒) ผู้นำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงขอรับเงินชดเชยจากกองทุน ในกรณีมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ภายในราชอาณาจักร

(๓) กรณีน้ำมันเชื้อเพลิงใดที่มีการส่งเงินเข้ากองทุนแล้ว แต่ตรวจพบภายหลังว่าได้รับยกเว้นไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินคืนจากกองทุน ไม่ว่าผู้นั้นเป็นผู้ส่งเงินเข้ากองทุนหรือไม่ก็ตาม โดยให้ยื่นคำขอรับเงินคืนจากกองทุน

ทั้งนี้ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมศุลกากรประกาศกำหนด

๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ปฏิบัติงานโดยข้าราชการกรม จำนวน ๒ คน มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนและขอรับเงินจากกองทุน กรณีก๊าซปิโตรเลียมเหลวจากการแยกก๊าซธรรมชาติที่ซื้อหรือได้มาจากรัฐผู้รับสัมปทานหรือผู้รับสัญญาแบ่งปันผลผลิตตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม ซึ่งกำหนดให้ผู้ซื้อหรือได้มาซึ่งก๊าซปิโตรเลียมเหลว ส่งเงินเข้ากองทุนให้แก่กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ตามปริมาณก๊าซปิโตรเลียมเหลวที่ซื้อหรือได้มาทั้งนี้ตามระยะเวลาและวิธีการที่กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติประกาศกำหนด

๑.๓.หน่วยงานอื่นๆ ที่รับผิดชอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกิจการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๑) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๕/๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง ฉบับลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชกำหนดแก้ไขและป้องกันภาวะการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการบริหารนโยบายพลังงาน (กบง.) ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (กพช.) มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดการกิจการของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณราคา และกำหนดราคาสำหรับน้ำมันเชื้อเพลิงที่ผลิตและจำหน่าย ณ โรงกลั่น เพื่อใช้ในราชอาณาจักร หรือน้ำมันเชื้อเพลิงที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในราชอาณาจักร

(๒) เสนอ กบง. พิจารณา เพื่อกำหนดนโยบายให้ภาคปฏิบัติ ซึ่งก็คือ คณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (กบน.) ดำเนินการในส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

(๓) ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของ กพช. ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกองทุน ดังนี้

- กำหนดกรอบนโยบายการบริหารกองทุน เพื่อดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒

- พิจารณาแผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิงและแผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ

- พิจารณารายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเสนอแนะมาตรการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าว

- เสนอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกองทุน โดยสอดคล้องกับนโยบายที่ กพช. กำหนด และรายงานเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเงินเข้ากองทุนหรือได้รับเงินชดเชย และกำหนดอัตราเงินส่งเข้ากองทุน อัตราเงินชดเชย อัตราเงินคืนกองทุน อัตราเงินชดเชยคืนกองทุน

๒. จัดทำแผนการดำเนินงานจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน สกนช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

๑. การบริหารและพัฒนาสัมพันธ์ภาพผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกิจกรรมบริหารจัดการและสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยจัดกิจกรรมบริหารและพัฒนาสัมพันธ์ภาพกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ และการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือในวงกว้าง เพื่อเป็นการต่อยอดความสัมพันธ์และสร้างความยั่งยืนแก่องค์กร ผ่านการกำหนดเนื้อหา รูปแบบ เน้นหัวข้อการนำเสนอทันสมัย ตรงตามความต้องการในบริบทพื้นที่ เช่น การจัดงานแถลงข่าว กิจกรรมศึกษาดูงาน การจัดงานสัมมนา ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย กิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสัมพันธ์ภาพเครือข่าย ผ่านกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อความคิดและการตัดสินใจ (Influencer) ในภาคพลังงานไทย จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า ๖๐ คน

๒. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการสื่อสารภายใน เพื่อสร้างให้บุคลากรของ สกนช. และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้มากขึ้น มีวิสัยทัศน์ ทันท่องสถานการณ์ และบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเชิญวิทยากรผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญมาบรรยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ประกอบด้วย

กิจกรรมอบรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ตามสถานการณ์ จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง จำนวนผู้เข้าร่วมไม่น้อยกว่า ๓๐ คน รวมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ สกนช.

เดือน ม.ค. - มี.ค. ๖๖

สกนช. ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงาน และส่งเสริมจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ นำโดย นายวิศักดิ์ วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการพร้อมด้วยเจ้าหน้าที่จาก สกนช. กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมธุรกิจพลังงาน และกรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติงานร่วมกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เข้าร่วมกิจกรรม โดยมี ดร.สาธิต เนียมสุวรรณ ผู้จัดการโครงการ สำนักรับรองคาร์บอนเครดิต (สรค.) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และนางศิริวรรณ เมนะโพธิ ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการ และนวัตกรรมกรรมการพัฒนา สำนักงาน ก.พ. เป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิร่วมบรรยาย ณ โรงแรมสวิสโฮเต็ล กรุงเทพฯ รัชดา



กิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงาน
และส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
วันอังคารที่ 28 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น.
ณ โรงแรม สวิสไฮเทล กรุงเทพฯ รัชดา

09.00 – 09.30 น.	ลงทะเบียนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ณ ห้อง เลอ โดดส์ 2 ชั้น 2 โรงแรม สวิสไฮเทล กรุงเทพฯ รัชดา
09.30 – 09.40 น.	- กล่าวต้อนรับ โดย นายวิศักดิ์ วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
09.40 – 10.40 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง Green Energy เมกะเทรนด์พลังงานโลก โดย ดร.สาธิต นิยมสุวรรณ ผู้จัดการโครงการ สำนักรับรองคาร์บอนเครดิต(สรค.) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
10.40 – 10.45 น.	มอบของที่ระลึก / ถ่ายภาพพร้อมกัน
10.45 – 11.00 น.	รับประทานอาหารว่าง
11.00 – 12.00 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ช่วงที่1) โดย นางศิริวรรณ เมนะโพธิ ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการ และนวัตกรรมการพัฒนา สำนักงาน ก.พ.
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.00 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ช่วงที่2)
14.00 – 14.15 น.	รับประทานอาหารว่าง
14.15 – 16.00 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ช่วงที่3) - ช่วง ถาม – ตอบ - มอบของที่ระลึก / ถ่ายภาพที่ระลึกพร้อมกัน - จบกิจกรรม

เดือน เม.ย. - มิ.ย. ๖๖

กำหนดจัดกิจกรรม “การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง” วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อสื่อสารและสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทภารกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีหน่วยงานจาก กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และภาคเอกชนผู้ประกอบการพลังงาน เข้าร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันในระยะต่อไป

ภายในกิจกรรมการสัมมนามีการบรรยายจากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ในหัวข้อ Green Energy ที่เกี่ยวกับประเทศไทยกับการลดก๊าซเรือนกระจก และกลไกของคาร์บอนเครดิต ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นกระแสที่มีการตื่นตัวทั่วโลก โดยประเทศไทยได้ประกาศเป้าหมายสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ปี ค.ศ.๒๐๕๐ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ในปี ค.ศ.๒๐๖๕ ตลอดจนเผยแพร่ความเป็นมาและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้ พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๖



กิจกรรมการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
วันพฤหัสบดีที่ 18 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น.
ณ ห้อง Fortune 1AB -2 ชั้น3 โรงแรมแกรนด์ พอร์จูน กรุงเทพฯ

09.00 – 09.30 น.	ลงทะเบียน
09.31 – 09.45 น.	กล่าวต้อนรับ โดย นายพรชัย จิรกุลไพศาล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
09.45 – 10.00 น.	กล่าวเปิดงาน โดย นายวิศักดิ์ วัฒนศัพท์ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
10.00 – 11.00 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง Green Energy โดย ดร.สาธิต เนียมสุวรรณ ผู้จัดการโครงการ สำนักรับรองคาร์บอนเครดิต (สรค.) องค์การ บริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
11.00 – 11.10 น.	รับประทานอาหารว่าง
11.10 – 11.40 น.	รับฟังการบรรยายเรื่อง Green Energy (ช่วงที่ 2)
11.40 – 11.55 น.	ช่วงถาม-ตอบ
11.55 – 12.00 น.	- มอบของที่ระลึก/ถ่ายภาพที่ระลึกร่วมกัน - จบการบรรยาย
12.00 – 13.00 น.	รับประทานอาหารกลางวัน
13.00 – 14.00 น.	เสวนาหัวข้อ การรับ-จ่ายเงินส่งเข้ากองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง โดย <ul style="list-style-type: none">● ผู้แทนจากกรมสรรพสามิต● ผู้แทนจากกรมศุลกากร● ผู้แทนจากสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
14.00 – 14.15 น.	ช่วงถาม-ตอบ
14.15 – 14.30 น.	รับประทานอาหารว่าง
14.30 – 15.30 น.	เสวนาหัวข้อ ผลการดำเนินการโครงการต่างๆ ภายใต้กรอบการสนับสนุนของกองทุนน้ำมัน เชื้อเพลิง โดย <ul style="list-style-type: none">● โครงการประเมินผลการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพในภาคขนส่งและ ทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ โดย ผู้แทนจากสำนักงานนโยบาย และแผนพลังงาน● โครงการศึกษาผลกระทบของยานยนต์ไฟฟ้าต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้าน น้ำมันเชื้อเพลิงของประเทศไทย โดย ผู้แทนจากกรมธุรกิจพลังงาน● โครงการพัฒนาระบบติดตามและการเชื่อมโยงข้อมูลกรมสรรพสามิตและ สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง โดย ผู้แทนจากสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง
15.30 – 15.45 น.	ช่วงถาม-ตอบ
15.45 – 16.00 น.	- มอบของที่ระลึก/ถ่ายภาพที่ระลึกร่วมกัน - จบกิจกรรม

เดือน ก.ค. - ก.ย. ๖๖

สรุปองค์ความรู้ที่มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ดังนี้

ตามที่ สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) จัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงาน และส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และกิจกรรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง โดยประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดกิจกรรม มีดังนี้

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้

๑. บทบาทและภารกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ กลไกการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง งบประมาณ แผนรองรับวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง แผนยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง แผนลดการขาดดุลน้ำมันเชื้อเพลิงที่มีส่วนผสมของเชื้อเพลิงชีวภาพ

๒. ระบบสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบติดตามและเชื่อมโยงข้อมูลกรมสรรพสามิตและสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเงินเข้ากองทุน และการขอรับเงินชดเชยจากกองทุน ให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย มีความน่าเชื่อถือ และมีความปลอดภัยด้านข้อมูลที่มีความถูกต้อง

๓. บทบาทและภารกิจของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน และการดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ หลักเกณฑ์การกำหนดราคาน้ำมันเชื้อเพลิง และนโยบายต่างๆ ด้านพลังงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการดำเนินงานโครงการประเมินผลการส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงชีวภาพในภาคขนส่งและทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดราคาเชื้อเพลิงชีวภาพ

๔. บทบาทและภารกิจของกรมสรรพสามิตที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ การรับ - จ่ายเงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือกระบวนการนำส่งเงินเข้ากองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และการยื่นขอรับเงินชดเชยจากกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง กรณีผู้ผลิตและผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิง

๕. บทบาทและภารกิจของกรมศุลกากรที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ การรับ - จ่ายเงินกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง หรือกระบวนการนำส่งเงินเข้ากองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และการยื่นขอรับเงินชดเชยจากกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง กรณีผู้นำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง

๖. การดำเนินงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงของกรมธุรกิจพลังงาน ได้แก่ โครงการศึกษาผลกระทบของยานยนต์ไฟฟ้าต่อการขับเคลื่อนนโยบายด้านน้ำมันเชื้อเพลิงของประเทศไทย ซึ่งเป็นการศึกษาการเปลี่ยนผ่านด้านพลังงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นพลังงานหลักในภาคขนส่งของประเทศ และผู้ที่ได้รับผลกระทบในห่วงโซ่อุปทานน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ โรงกลั่นน้ำมัน ผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้ประกอบกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง ผู้ผลิตเอทานอลและไบโอดีเซล รวมถึงการจัดเก็บรายได้ของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๗. Green Energy เมกะเทรนด์พลังงานโลก ซึ่งเป็นความรู้ใหม่เกี่ยวกับประเทศไทยกับการลดก๊าซเรือนกระจก และกลไกคาร์บอนเครดิต

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. มีการสื่อสารและสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทและภารกิจกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๖๒ และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ได้แก่ กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน กรมธุรกิจพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง และภาคเอกชนหรือผู้ประกอบการพลังงาน

๒. หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง มีส่วนร่วมในการสร้างกระบวนการเฝ้าระวังภาพลักษณ์และทัศนคติเชิงลบที่เกี่ยวกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พร้อมด้วยกระบวนการบริหารจัดการเพื่อแก้ภาพลักษณ์และทัศนคติเชิงลบอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๒. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกันในระยะต่อไป

๓. การส่งเสริมความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้เรียนรู้ เช่น สถานการณ์ด้านพลังงานในสภาวะปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตหรือเมกะเทรนด์พลังงานโลก หรือที่เกี่ยวข้องกับ Green Energy ประเทศไทยและการลดก๊าซเรือนกระจก รวมถึงกลไกของคาร์บอนเครดิต ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเป็นกระแสที่มีการตื่นตัวทั่วโลก และประเทศไทยได้ประกาศเป้าหมายสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ปี ค.ศ.๒๐๕๐ และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ในปี ค.ศ.๒๐๖๕ ซึ่งความรู้ที่เกี่ยวข้องด้านพลังงานในอนาคตเหล่านี้ อาจมีผลกระทบต่อบทบาทภารกิจของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง รวมถึงความอยู่รอดและการปรับตัวของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในอนาคต จึงควรส่งเสริมความรู้ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อประโยชน์ในการเสนอแนะแนวคิดหรือนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๔. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนที่ดี

๕. สกนช.สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงไปวางแผนทางการสื่อสารและสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างชัดเจน แม่นยำขึ้น และเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของ สกนช. ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

๖. สกนช. สามารถนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการต่อให้เป็นประโยชน์แก่กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงได้

๗. สร้างสัมพันธภาพและเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงานและนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของงาน

๔.๓ งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับจัดสรร : กิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสร้างองค์ความรู้และขยายผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงผ่านกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจ (Influencer) ในภาคพลังงานไทย ซึ่งได้รับงบประมาณ จำนวน ๑๑,๘๘๒,๒๐๐ บาท

การใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ : ค่าใช้จ่ายทั้งโครงการ จำนวน ๙,๗๐๐,๐๐๐ บาท

๔.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินงาน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔.๕ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ อัตรา ประกอบด้วย

	อัตรากำลัง (คน)
+ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑
+ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑ (ว่าง)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
- กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
+ สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	๓ (ว่าง ๒ อัตรา)
- กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บัญชี	๔
- กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหาร	๒
+ สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
+ สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๒

๔.๖ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เจ้าหน้าที่ของ สกนช. จำนวน ๑๙ คน (ไม่รวมผู้อำนวยการ) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง จำนวน ๔ หน่วยงาน (กรมสรรพสามิต กรมศุลกากร สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ) หน่วยงานละ ๒ ท่าน

๔.๗ ปัญหา / อุปสรรค

เนื่องด้วยกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง สนใจเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยงบประมาณที่มีจำกัดจึงจำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมที่เหมาะสม ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดที่ดำเนินงานให้กองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

๔.๘ ข้อเสนอแนะ

ในแต่ละปี สกนช.อาจพิจารณาแยกกิจกรรมและประเด็นความรู้ที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและสร้างสัมพันธ์ที่ดีในแต่ละระดับการปฏิบัติงาน

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แนวทางส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันท่วงทีต่อการดำเนินงาน นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการตอบสนองผู้รับบริการและส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

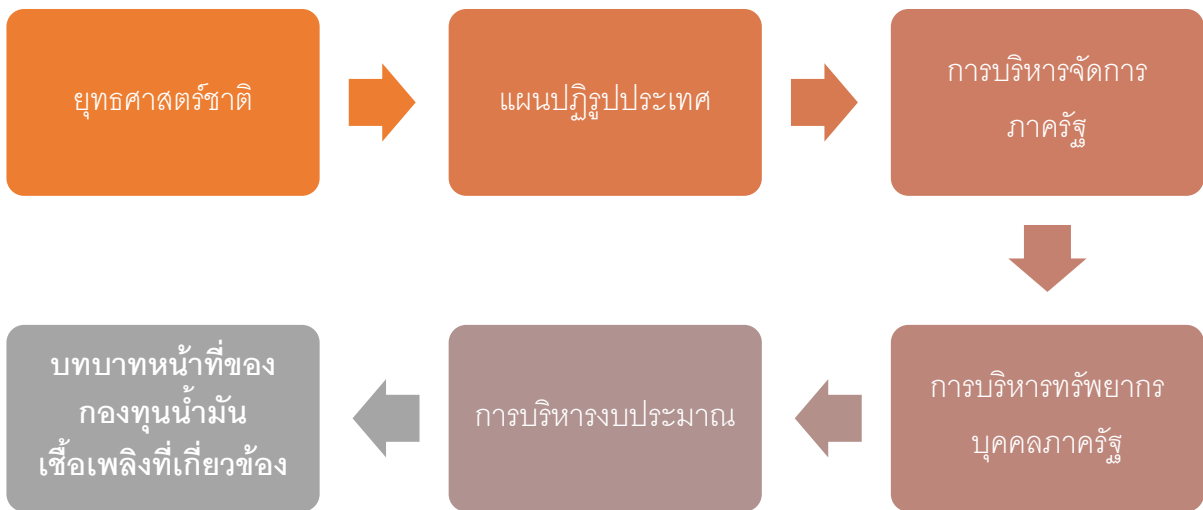
๕. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ความคิด และทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ

๖. **ปลูกฝังบุคลิกการให้มีกรอบความคิด (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 โดยมีทักษะที่จำเป็น ดังนี้

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

๓.๑ ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ประกอบด้วยทักษะสำคัญในการตอบสนองต่อ บริบทความเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาระบบงาน เป็นทักษะที่สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมในบริบทความท้าทายและยุคดิจิทัล ซึ่งบุคลากรจำเป็น จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณและสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององคาพยพต่างๆ ได้ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ

➤ **ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)** หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบน ฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว สำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งนี้อาจเกิดขึ้นกับ

องค์กรที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล 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 ความสามารถในการเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าบทบาทหน้าที่และภารกิจงานของตนเองสนับสนุนและเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายของภาครัฐ ยุทธศาสตร์ของประเทศ ความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ อย่างไร รวมถึงการมุ่งเน้นการทำกิจกรรม งาน และการสร้างผลลัพธ์ที่ไม่เพียงตอบโจทย์ภารกิจขององค์กร แต่ สร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการในภาพรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยัง หมายรวมถึงการเข้าใจผลกระทบของบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ ทิศทางและภารกิจขององค์กรในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนากลยุทธ์การทำงานที่นำไปสู่การสร้างบริการที่มีคุณค่า และประโยชน์ต่อประชาชนและผู้รับบริการ

➤ **การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing and Engaging Others)** หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองและ ผู้อื่นด้วยวิธีการต่างๆ อย่างเหมาะสม และการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ ความจำเป็นในการ พัฒนาตนเอง การระบุและแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้ การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ การสอน งาน การส่งเสริมการพัฒนา การสร้างสภาพแวดล้อมและการมีปฏิสัมพันธ์ที่สร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการมี ส่วนร่วม การแบ่งปันองค์ความรู้และแนวปฏิบัติ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น สำหรับผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงความสามารถในการกำกับดูแลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา การให้ ทรัพยากร การเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และการกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วม ภายในองค์กร

➤ **การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating Hyper Collaboration)** หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและการทำงานบูรณา การกับภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กร ระหว่างองค์กร และการทำงานร่วมกับประชาชนและผู้รับบริการ โดยการแบ่งปันข้อมูลอย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์เพื่อการขับเคลื่อนงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ต่อประชาชนและส่วนรวม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการสร้างและรักษาเครือข่าย ในการทำงานบูรณาการ การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม และการโน้มน้าวและการบริหารความขัดแย้ง

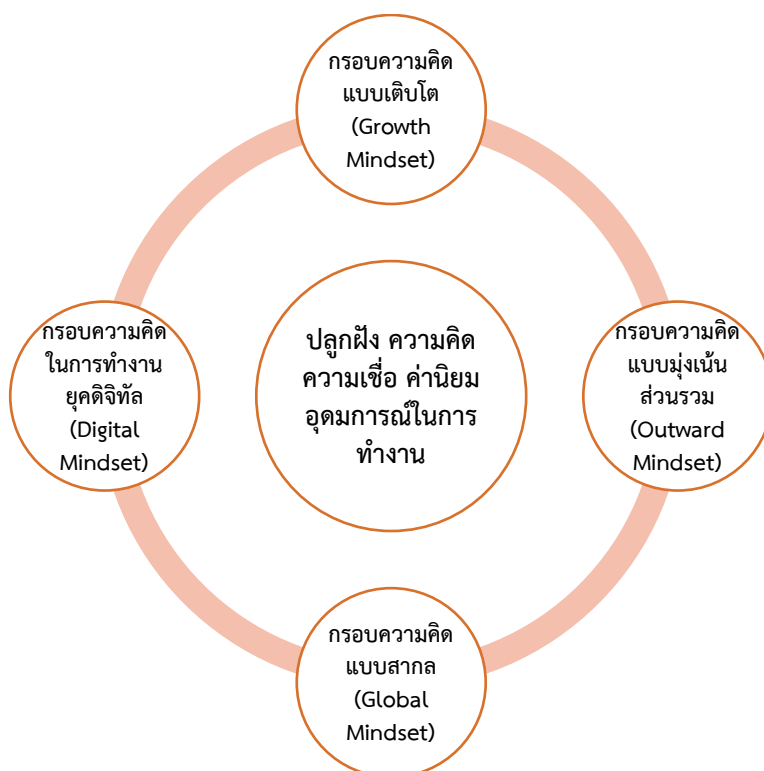
➤ **การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)** หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสวงหาโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มี ประสิทธิภาพ เรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลว เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่ การยกระดับคุณภาพบริหาร ระบบการทำงาน และนโยบายของภาครัฐ ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลง ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้รับบริการ รวมถึงนำไปสู่พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยมีประชาชนและ ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Citizen/Client-centric Innovation and Change) โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็น ที่ตั้ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ยังหมายรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้ เกิดการสร้างนวัตกรรมและเปิดกว้างให้เกิดการทดลอง เพื่อเรียนรู้รวมถึงการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนานโยบาย และภารกิจขององค์กรให้มีความทันสมัยและตอบสนองความจำเป็นของส่วนรวม

➤ **การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)** หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันการณ์ เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหาร ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมายและ

นำไปสู่ผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง รวมทั้งการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์ของภาครัฐอย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว คำนึงถึงอาชีพของประชาชน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงาน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารขึ้นไปยังหมายถึงรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นการส่งผลงานและผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระยะยาว การคำนึงถึงความคุ้มค่าทางการเงินและการคำนึงถึงประชาชนและผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง

๔ การปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการทำงาน

ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้บุคลากรยึดมั่นค่านิยมในการทำงาน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมด้วยสำนึกและความรับผิดชอบภายใต้มาตรฐานจริยธรรม ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงตำแหน่งระดับสูง เพื่อสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยมุ่งเน้นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



๔.๑ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึงทัศนคติแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้า เชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ ผู้ที่มีกรอบความคิดแบบเติบโตจะมองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รับผิดชอบและบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Self-driven Learning) กล้าเผชิญและแก้ปัญหาและอุปสรรค เปิดกว้างและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ พร้อมรับการตรวจสอบ และให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้อื่น

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

๔.๓ กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) หมายถึง ทักษะที่ที่เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่างๆ 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

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗



รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๙ คน

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)
๑	การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม	เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมพึงประสงค์ร่วมกันตามสมรรถนะหลัก (Core Competency)	เจ้าหน้าที่ ๑๙ คน	อบรมภายใน/ศึกษาดูงาน	๔๐๐,๐๐๐
๒	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐให้สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงาน ก.พ. โดยบุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานที่สอดคล้องตามแนวทางของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของไทย	บุคลากรมีความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและให้บริการด้วยเทคโนโลยี และตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และปลอดภัย	เจ้าหน้าที่ ๑๙ คน	e-learning	-
๓	การพัฒนาสมรรถนะประจำหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน (Job Knowledge/Functional area Knowledge) หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน หรือหลักสูตรที่หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบกำกับดูแลมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานภาครัฐกำหนด	เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละด้าน มีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่ ๑๙ คน	อบรมภายนอก	๓๐๐,๐๐๐
๔	การพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหาร หลักสูตรการพัฒนาความรู้และสมรรถนะในระดับบริหารครอบคลุมมิติทั้งด้านการพัฒนา การพัฒนาการบริหารจัดการด้วยดิจิทัล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านต่างๆ ในสภทช.	เพื่อพัฒนาทักษะและขีดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในระดับผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกลุ่มงาน เช่น ทักษะการคิด วิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระยะยาว	ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๙ คน	อบรมภายนอก/ศึกษาดูงาน	๓๖๐,๐๐๐

๒. ผลการดำเนินการ

เจ้าหน้าที่ของ สกนช. จำนวน ๑๙ คน (ไม่รวมผู้อำนวยการ) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ได้เข้าร่วมพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
	สำนักผู้อำนวยการ					
1	นางศศิธร สมิตเวช	ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการ	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			ทดสอบความรู้การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและ แนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			เทคนิคการจัดทำ TOR ที่มีประสิทธิภาพ	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	19 กันยายน 2566	
			การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมาย (ม.77)	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	8 กุมภาพันธ์ - 5 เมษายน 2566	สมรรถนะระดับ บริหาร
2	นางสาวมาลัย ผึ้งหลวง	เจ้าหน้าที่บริหาร	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและ แนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ	e-learning	19 มกราคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ	e-learning	30 มกราคม 2566	
	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์					
3	นายพรชัย จิรกุลไพศาล	ผู้อำนวยการสำนัก นโยบายและยุทธศาสตร์	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	e-learning	29 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	7-8 พฤศจิกายน 2565	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			พลังงานสำหรับผู้บริหาร (Executive Energy Program : EEP)	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	กรกฎาคม 2566 - มีนาคม 2567	สมรรถนะระดับ บริหาร
	กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ					

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
4	นางสายฝน สันประโคน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารสารสนเทศ	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	e-learning	12 พฤศจิกายน 2565	ทักษะด้านดิจิทัล
			การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	e-learning	29 พฤศจิกายน 2565	
			กลยุทธ์การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล	อบรมหน่วยงานภายนอก	7-8 พฤศจิกายน 2565	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
			Cyber Security Management #1	อบรมหน่วยงานภายนอก	15 ธันวาคม 2565	
			เจาะลึกประกาศกฎหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	อบรมหน่วยงานภายนอก	20 มกราคม 2566	
			Data Governance Officer for Government	อบรมหน่วยงานภายนอก	8-12 พฤษภาคม 2566	
กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน						

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
5	นายธนพล แสงสว่าง	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ยุทธศาสตร์และแผน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			การเขียนบันทึก จดหมายติดต่อกัน และการเขียนรายงานการ ประชุม	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	8-10 พฤษภาคม 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			การบริหารความเสี่ยงองค์กร (Risk Management)	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	24 พฤษภาคม - 10 มิถุนายน 2566	สมรรถนะระดับ บริหาร
กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา						
6	นางสาวจุฑาลักษณ์ โร จนวรรณท์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและกลยุทธ์ราคา	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	e-learning	29 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			Data Visualization using Power BI	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	20-21 เมษายน 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร			

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
7	นางไพลิน พุ่งเกียรติ	ผู้อำนวยการสำนัก บริหารการเงินและ บริหารองค์กร	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล	e-learning	31 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	7-8 กรกฎาคม 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัด จ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	25 กรกฎาคม 2566	
	กลุ่มงานการเงิน					
8	นายทศพล จันทจิตร	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน บริหารการเงิน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	e-learning	2 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	อบรมหน่วยงานภายนอก	7-8 กรกฎาคม 2566	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
			การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	อบรมหน่วยงานภายนอก	25 กรกฎาคม 2566	
9	นางสาวปณิตภรณ์ เกิดช่วย	เจ้าหน้าที่การเงิน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ	e-learning	1 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของบุคลากรภาครัฐ	อบรมหน่วยงานภายนอก	31 มีนาคม - 1 เมษายน 2566	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
			การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	อบรมหน่วยงานภายนอก	7-8 กรกฎาคม 2566	
	กลุ่มงานบัญชี					

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
10	นางสาววนิดา สมั่นแก้ว	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน บัญชีกองทุน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	e-learning	31 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			การบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	7-8 กรกฎาคม 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บัญชี การเงิน และจัดซื้อจัด จ้างในหน่วยงานภาครัฐ เมื่อผู้สอบบัญชีเข้าตรวจสอบ	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	25 กรกฎาคม 2566	
			เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของ กรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงาน ของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจาก หน่วยงานภายนอก	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	19-20 สิงหาคม 2566	
11	นางสาวธฤชวรรณ เกาะ พราหม	เจ้าหน้าที่บัญชี	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
12	นางสาวพรทิพย์ ประริรัมย์	เจ้าหน้าที่บัญชี	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
13	นางสาววาสนีย์ ฉัตรแก้ว	เจ้าหน้าที่บัญชี	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			Digital Literacy	e-learning	10 เมษายน 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ	e-learning	10 เมษายน 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	e-learning	15 เมษายน 2566	
			เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	19-20 สิงหาคม 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
14	นางสาวพิชญ์กสิณี นนท์ กาญจนจินดา	เจ้าหน้าที่บัญชี	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ	e-learning	1 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ	e-learning	1 มีนาคม 2566	
			การบริหารโครงการ	e-learning	3 มีนาคม 2566	
			เทคนิคการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐของกรมบัญชีกลางและกฎหมายด้านบัญชีภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน เพื่อลดความผิดพลาดป้องกันการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	19-20 สิงหาคม 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
	กลุ่มงานบริหารกลาง					
15	นางสาวกุลธิดา สมิต ไมตรี	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน บริหารกลาง	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			การขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	e-learning	31 มีนาคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	e-learning	5 เมษายน 2566	
			เจาะลึกประกาศกฤษฎีกาหมายลำดับรองภายใต้ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และการบริหารจัดการการโจมตีทางไซเบอร์จากภายนอก	อบรมหน่วยงานภายนอก	20 มกราคม 2566	สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
			เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ	อบรมหน่วยงานภายนอก	25 พฤษภาคม - 22 มิถุนายน 2566	สมรรถนะระดับบริหาร
16	นางสาวกัญญาภัค ศรีโชค	เจ้าหน้าที่บริหาร	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การขัดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริมจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและแนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
	สำนักตรวจสอบภายใน					
17	นางชลดา ฝั่งสาคร	ผู้อำนวยการสำนัก ตรวจสอบภายใน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	e-learning	19 มกราคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายใน	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	9 พฤศจิกายน 2565	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและ แนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	
18	นางรัชฎากร ชาญจักร	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายใน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่ง	หลักสูตร	รูปแบบ	วันที่	กลุ่มการพัฒนา
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ	e-learning	24 มกราคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายใน	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	9 พฤศจิกายน 2565	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและ แนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	
19	นางสาวศุภกรแก้ว วรวัช รานนท์	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายใน	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำความผิด เกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	10 มีนาคม 2566	สมรรถนะหลัก
			การชดกันแห่งผลประโยชน์	e-learning	16 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสถานการณ์พลังงานและส่งเสริม จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	อบรมภายใน	28 มีนาคม 2566	
			เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ สกนช.	อบรมสัมมนาและ ศึกษาดูงาน	13 - 15 กรกฎาคม 2566	
			มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ	e-learning	24 มกราคม 2566	ทักษะด้านดิจิทัล
			เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบ ภายใน	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	9 พฤศจิกายน 2565	สมรรถนะประจำ ตำแหน่งงาน
			ปัญหาที่สำคัญในการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐและ แนวทางแก้ไขปัญหา	อบรมหน่วยงาน ภายนอก	23 มิถุนายน 2566	

๓. งบประมาณที่ได้รับ :

จำนวนเงินประมาณ ๑,๐๖๐,๐๐๐ บาท

๔. ระยะเวลาดำเนินงาน :

๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๕. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ณ สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๒๓ อัตรากำลังประกอบด้วย

	<u>อัตรากำลัง (คน)</u>
+ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๑
+ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานนโยบายและกลยุทธ์ราคา (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑ (ว่าง)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
- กลุ่มงานบริหารสารสนเทศ (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
+ สำนักบริหารการเงินและบริหารองค์กร (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
- กลุ่มงานบริหารการเงิน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหารการเงิน	๓ (ว่าง ๒ อัตรากำลัง)
- กลุ่มงานบัญชีกองทุน (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บัญชี	๔
- กลุ่มงานบริหารกลาง (ผู้อำนวยการกลุ่มงาน)	๑
เจ้าหน้าที่บริหาร	๒
+ สำนักผู้อำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
+ สำนักตรวจสอบภายใน (ผู้อำนวยการสำนัก)	๑
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	๒

๖. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีจำนวนเจ้าหน้าที่ของ สกนช. จำนวน ๑๙ คน (ไม่รวมผู้อำนวยการ) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๗. ปัญหา/อุปสรรค

๑. บางตำแหน่งหน้าที่มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงตามความต้องการหรือตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติได้น้อย

๒. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในส่วนงาน จึงขาดการวางแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ ประกอบกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน

๓. สืบเนื่องจาก สกนช. ยังไม่สามารถสรรหาบุคลากรเพิ่มตามโครงสร้างใหม่ได้ เจ้าหน้าที่บางรายจึงมีความกังวลกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และไม่ต้องการเสียเวลาไปกับการฝึกอบรมเรียนรู้ความรู้ใหม่ๆ ในสายงานที่ปฏิบัติ และมีความเข้าใจว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่จนเกิดทักษะความชำนาญเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งเพียงพอแล้ว

๕. ขาดการมุ่งเน้นหรือให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น นโยบายพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในยุค New Normal ซึ่งต้องใช้องค์ความรู้ ทักษะดิจิทัล กฎหมายที่รองรับการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เป็นต้น ทำให้บุคลากรยังไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

๘. ข้อเสนอแนะ

๑. ทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับประโยชน์ของฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งอาจไม่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติทั้งหมด แต่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้นั้นเพื่อพัฒนางานได้ รวมถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับกระบวนการหรือวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน รวมถึงแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะดิจิทัลและทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำไปสู่การลดความจำเป็นในการใช้กำลังคนเพิ่มในการปฏิบัติงาน