

ข้อ 26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ความเป็นมา

1.1 การจัดตั้ง

สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง (สกนช.) จัดตั้งขึ้นตามที่พระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 กันยายน 2562 และมีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลและไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณหรือกฎหมายอื่น และให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน โดยให้มีการจัดตั้งกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงในสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อรักษาเสถียรภาพระดับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมในกรณีที่เกิดวิกฤตการณ์ด้านน้ำมันเชื้อเพลิง

1.3 จำนวนบุคลากร

ปัจจุบัน สกนช. มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 23 คน (รวมผู้อำนวยการ) โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องเป็นไปเพื่อมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพควบคู่กับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามระบบคุณธรรม และต้องมีกลไกป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวท้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสำนักงานต้องดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

1) การสรรหาหรือคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยยึดหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม เพื่อประโยชน์สูงสุดของสำนักงาน ทั้งนี้ ต้องมีวาระการหมุนเวียนงานที่เกื้อกูลความก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่

2) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติทางจริยธรรม และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองของเจ้าหน้าที่มาประกอบการพิจารณามีได้

3) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติตามที่กล่าวถึงข้างต้น ให้รวมถึงการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง

3. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกนช. สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ในปี พ.ศ. 2565 จึงมีการดำเนินการ ดังนี้

1) **ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล** เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับภารกิจ การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 โดยในปี พ.ศ. 2565 สกนช. อยู่ระหว่างการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการบริหารงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน กรอบอัตรากำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของ สกนช. และอยู่ระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงและกระทรวงการคลัง พิจารณาให้ความเห็นชอบ นอกจากนี้ สกนช. ได้ดำเนินการจัดทำกฎหมายลำดับรอง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน โปร่งใส ซึ่งจะนำเสนอคณะกรรมการบริหารกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิงเมื่อโครงสร้างการบริหารฯ ได้รับความเห็นชอบแล้ว

2) **การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง** ตามพระราชบัญญัติกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2562 มาตรา 51 กำหนดให้โอนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันบริหารกองทุนพลังงาน ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันบริหารกองทุนพลังงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546 ไปเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 22 คน และในปี พ.ศ. 2565 สกนช. ยังคงดำเนินงานด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่เท่าเดิมไปจนกว่าโครงสร้างการบริหารงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน กรอบอัตรากำลัง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือสวัสดิการต่างๆ จะได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง จึงจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงาน หรือสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรเพิ่มเติมตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด และในระหว่างนี้ สกนช. ได้จัดเตรียมร่างกฎหมายลำดับรอง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งรวมถึงการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง เพื่อให้กระบวนการต่างๆ มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม

3) **การบริหารผลการปฏิบัติงาน** เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง มีความโปร่งใส ชัดเจน และเป็นธรรม มากขึ้น ในปี พ.ศ. 2565 สกนช. ได้ดำเนินงานโครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่ตัวชี้วัดรายบุคคล โดยได้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินร่วมกันกำหนดแผนงานและเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ในปีงบประมาณ 2565 โดยมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด ตั้งแต่ระดับองค์กร (ผู้อำนวยการ)>>ระดับสำนัก (ผอ.สำนัก)>>ระดับกลุ่มงาน (ผอ.กลุ่มงาน) >>ระดับปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่) เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยตัวชี้วัดที่กำหนดนั้นจะต้องสามารถดำเนินการได้ มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้เป็นรูปธรรม และเป้าหมายที่ช่วยผลักดันหรือพัฒนาระบบงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเมื่อสิ้นปีงบประมาณผู้ประเมินจะพิจารณาตามหลักฐานที่แสดงให้เห็นความสำเร็จตามตัวชี้วัดแต่ละตัว ซึ่งผลประเมินที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ ผลตอบแทน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในปีต่อไป

4) **การพัฒนาบุคลากร** สกนช. ได้ดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะยาว และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2565 เพื่อการพัฒนาบุคลากรของ สกนช. โดยได้ดำเนินการกิจกรรมตามโครงการ ดังต่อไปนี้

- โครงการแผนหมุนเวียนงาน เพื่อประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยจัดทำหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน/เรียนรู้งาน พร้อมทั้งกำหนดวิธีการ เงื่อนไข และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง และให้บุคลากรได้มีการหมุนเวียนงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้งาน
- โครงการจัดทำและฝึกอบรมการประเมิน/พัฒนาสมรรถนะ และการจัดทำ IDP โดยได้จัดทำมาตรฐานและแนวทางกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน พร้อมทั้งแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และแนวทางพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

5) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร สกนช. ได้จัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางสร้างความโปร่งใสและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานและทำหน้าที่บนพื้นฐานของการมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้องค์กรมีทั้งคนดีและคนเก่งที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบ พุ่มเทให้กับการทำงาน ช่วยกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีคุณธรรม เป็นต้นแบบในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล